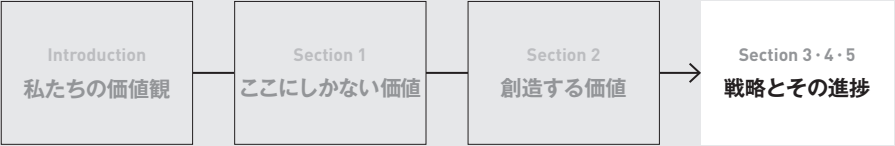


Section 4

ESG 経営

ESG 経営	92
人的資本	94
環境	121
社会	177
ガバナンス	207
国際的なイニシアチブへの参画や 行政・業界団体等との活動	242
独立保証報告書	243

STORYLINE



Point

- 中計経営計画におけるESG経営の基本方針をはじめ、ESG戦略を解説
- 人的資本に加え、環境・社会・ガバナンスに対する考え方と取り組みを解説

ESG 経営

積水ハウスグループのESG経営

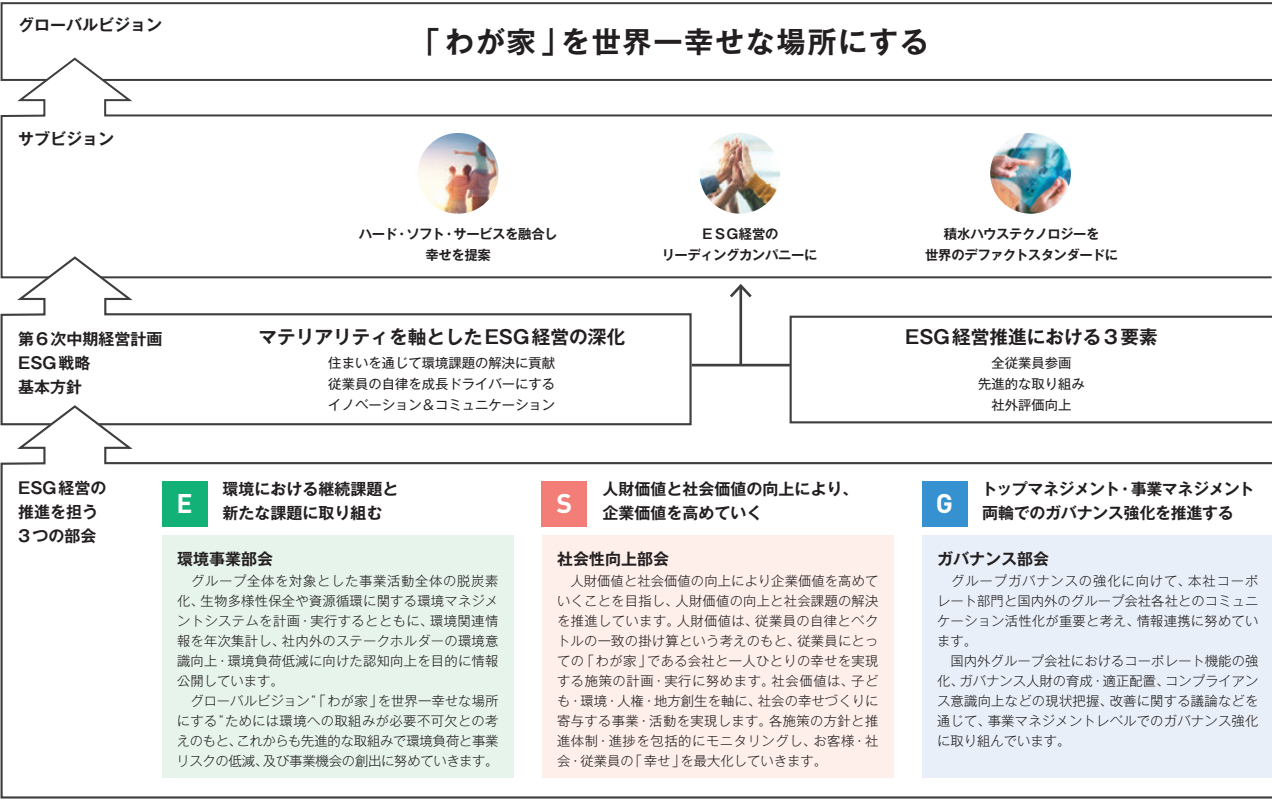
積水ハウスグループのESG経営は、企業理念の根本哲学である「人間愛」を実践することが根底にあります。お客様や社会が直面する課題解決を事業と一体的に推進していくとともに、ガバナンスの強化に努めることで、ESG経営の領域においてさらなるリーダーシップを発揮することを目指し、「ESG経営のリーディングカンパニーに」というサブビジョンを策定しています。

その実現に向け、従業員一人ひとりが自ら考え、行動することが重要であると考え、2020年より、全従業員参画を重視したESG経営に取り組んでいます。参画のきっかけとして、対話を通じてお互いの考えや価値観に触れ、ESGに対する理解を深めてきました。また、従業員が主体的に行動に移すことができるよう、自律や創発につながる制度の構築や職場風土の醸成に努めています。

→ P.41 未来への約束

ESG 経営の基本方針

第6次中期経営計画（2023年度～2025年度）におけるESG経営の基本方針を「マテリアリティを軸としたESG経営の深化」と掲げ、「住まいを通じて環境課題の解決に貢献」「従業員の自律を成長ドライバーにする」「イノベーション＆コミュニケーション」に重点を置いた取り組みを推進しています。ESG経営の推進を担う環境、社会、ガバナンスの3つの部会では、第6次中期経営計画に基づいた方針を定め、取り組みを加速するとともに、さまざまなステークホルダーとの積極的なエンゲージメントを図り、さらなる信頼の獲得と企業価値の向上に努めています。



ESG経営

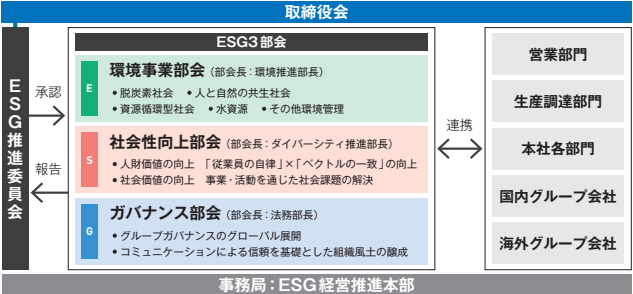
推進体制

ESG経営の推進を担う3つの部会「環境事業部会」「社会性向上部会」「ガバナンス部会」を設置し、部会長には職責者を任命。各部会では、マテリアリティに紐づく取り組みやKPIの設定とモニタリングを継続的に実施するとともに、各部門・国内外のグループ会社と連携しながら、ESG経営の推進を先導しています。施策の進捗管理や、その過程で認識した課題とその改善策については、ESG推進委員会を含む会議体において報告を行い、フィードバックをもとに全従業員の理解・浸透を図っています。

執行体制

代表取締役 副会長執行役員が積水ハウスグループ全体のESG活動の責任を担っています。また、専務執行役員が当社グループのESG活動を推進し、2020年6月に設置したESG経営推進本部を通じてESG経営に関する基本方針の企画・立案および推進に関する事項を掌握し、全社的な取り組みの推進、情報の収集と分析、社内外への情報発信を通じたESG経営のさらなる推進に取り組んでいます。

ESG経営推進体制図



1. ガバナンス

取締役会の諮問機関として、専門的な知見を有する2名以上の社外委員を含む「ESG推進委員会」（委員長：代表取締役 副会長執行役員）を設置し、ESG経営の活動・進捗報告、および課題などについての議論を実施し、当社グループ全体のESG経営の実効性を高めています。また、3ヵ月毎に開催されるESG推進委員会の内容は取締役会へ報告・審議され、イントラネットを通じて全従業員にも共有されています。

ESG推進委員会

委員長	ESG部門担当役員 堀内 容介（代表取締役 副会長執行役員）
社外委員	國部 克彦 氏（神戸大学大学院 経営学研究科長・教授） 富田 秀実 氏（一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表理事）
社内委員	ESG経営推進本部長・3部会長・副部会長など
※取締役・監査役・常務執行役員以上はオブザーバーとして出席	

ESG推進委員会における2023年度の主な議題

第13回 2023年5月24日	・TNFDへの対応 ・「従業員の自律」のための諸施策 ・人的資本 ・人財価値プロジェクトの進捗
第14回 2023年7月18日	・ゼロ・デフォレステーションの推進と「木材調達ガイドライン」の改定 ・改正障がい者差別解消法の対応 ・「キッズ・ファースト」の取り組み ・ESG対話の拡張施策 ・第2回「SHIP」最終審査会結果と第3回「SHIP」開催について
第15回 2023年10月13日	・ESG推進委員会規則の改正 ・人的資本の開示項目検討 ・地方創生事業（PRE）について ・「積水ハウスマッチングプログラム」新制度について ・積水ハウス建設グループの組織再編 ・サークキュラーエコノミーの動向・課題
第16回 2024年1月16日	・ESG3部会の2024年度方針 ・地方創生事業（家づくり職人の育成と雇用の創出）について ・第3回「SHIP」応募状況・審査方法・審査員について ・ESG対話の2024年度方針 ・マテリアリティの確認 ・「VALUE REPORT 2024」編集方針 ・ESG評価向上の取り組み

2. 戦略

外部環境の変化に伴うリスク・機会を分析し、「良質な住宅ストックの形成」「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ&インクルージョン」という3つのマテリアリティを軸に、第6次中期経営計画においてそれぞれKPIを設定し、取り組みを推進しています。

→ P.43 マテリアリティ

3. リスク管理

積水ハウスグループに影響をもたらす中長期の課題を分析し、リスク要因を洗い出すとともに、リスクを将来の事業創出の機会と位置づけ、中長期の事業戦略立案につなげています。ESG経営の取り組みの進捗と課題については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討後、取締役会に報告し、取締役会はESG推進委員会からの報告を受け、当社グループのサステナビリティに関する対応等についての審議・監督を実施しています。さらに、主要なリスクに関する内容については、リスク管理委員会がグループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

4. 指標及び目標

第6次中期経営計画において、マテリアリティの実現へ向けたKPIを54個設定しています。

→ P.57-60 指標と進捗

→ P.235 指標と進捗

人的資本

「ひと」が育つ会社	95
人財価値向上の歩み	96
積水ハウスグループの人財価値の向上	97
人的資本・人財価値の向上	98
人財戦略	99
キャリア自律支援	101
DE&Iの推進	105
多様な働き方の推進	113
幸せの基盤づくり	116
ベクトルの一致	119

集計範囲	
表記	集計範囲
◇1 積水ハウス	積水ハウス(株)
◇2 積水ハウスおよび国内主要グループ会社(鴻池組除く)	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウス ノイエ(株)
◇3 積水ハウスおよび国内主要グループ会社	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウス ノイエ(株) (株)鴻池組およびその国内連結子会社
◇4 積水ハウスおよび国内連結子会社	
◇5 積水ハウスグループ	積水ハウス(株)と連結子会社すべて

「ひと」が育つ会社



代表取締役
副社長執行役員
管理・人事部門担当

田中 聡

「ひと」と会社の成長の好循環を実現する

会社は「ひと」で成り立っており、積水ハウスグループの成長ドライバーは人財価値の向上です。では、どうすれば人財が育つのか？ 私たちは、そもそも従業員と会社は対等な関係にあり、人財は育てるものではなく育つものだと考えています。草木の成長と同じように、「ひと」の成長の源は最初から個々人の中に秘められています。それが芽を出し、根を張り、葉を茂らせて、やがて花開くのは、本人の努力の賜物で、見守る側にできるのは環境を整えることに尽きると 생각합니다。

会社はさまざまな挑戦の機会と活躍の舞台を提供し、従業員はそれらをフルに活用して自らを成長させ、その過程でお客様と社会には幸せを、会社には成長と企業価値の向上をもたらす。そうして一回り大きく成長した会社は、従業員により大きな挑戦の機会と活躍の舞台を提供する。積水ハウスグループは「ひと」に持続的に投資することで、「ひと」と会社が成長の好循環を続けていくことを目指します。

価値創造を支える「従業員の自律」

私たちは「住」を基軸にビジネスを展開しており、その経営戦略や人財戦略も「住まいのあり方」の変化に対応して過去から進化し続けてきました。積水ハウスグループが提供する価値は、人の命と財産を守る安全・安心の確保から始まって、住まう人の快適性と環境への配慮、さらには住まいを通じた健康・つながり・学びといった幸せの追求へと広がっています。お客様の多様な価値観に寄り添い、一人ひとりの感性に訴える「幸せのかたち」を提案し実現するには、「従業員の自律」が欠かせません。従業員一人ひとりが自らの人生や仕事に明確なビジョンを持ち、そうした多様な個性や価値観を持つ人々が集って、互いに語らい切磋琢磨する中で新しい価値を生み出していきます。

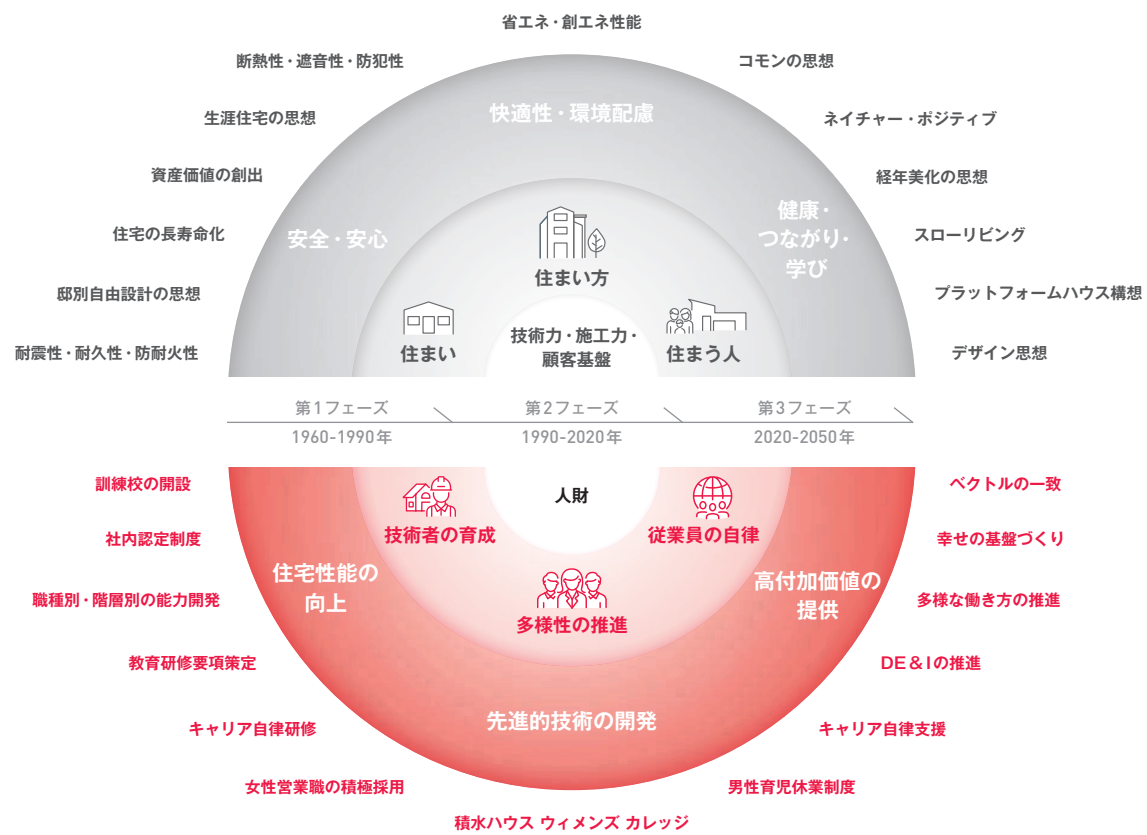
イノベーション&コミュニケーション

積水ハウスグループの一員としてビジョンと戦略を共有し、大きな方向感を揃えることは必要ですが、そのうえで何を指すかは人それぞれ。既存概念にとらわれず、変化を楽しみ、新しいことを取り入れるマインドセットを大切にしたい。私たちはイノベーション&コミュニケーションを通じて、お客様にも自分自身にも新しい「幸せのかたち」を提供し続けます。これからはキャリア採用や国内外のM&Aを通じてますます仲間が増えていきます。その人たちには積水ハウスグループに早く馴染んでもらう一方で、周りに染まることなく健全な違和感を持ち続けて欲しい。異なる個性と価値観が触れ合いぶつかり合う中で化学反応が起こり、新たなアイデアが生まれます。

従業員にとっての「わが家」である当社を世界一幸せな会社に

私たちが“「わが家」を世界一幸せな場所にする”というグローバルビジョンを実現するためには、従業員にとっての「わが家」である当社を世界一幸せな会社にすることが大切です。お客様一人ひとりにとって「幸せのかたち」が異なるように、従業員一人ひとりにとっての「幸せのかたち」も異なるはず。積水ハウスグループは従業員一人ひとりのキャリア自律を支援し、多様な働き方をサポートすることで、従業員が安心して思う存分活躍できる環境づくりを進めて行きます。

人財価値向上の歩み



価値創造を実現する人財戦略

時代とともに変化する住まいのあり方とともに、当社グループの人財戦略も進化し続けています。

1960年から1990年までの第1フェーズでは、日本の住宅産業に革新をもたらすため、高度な技術と施工能力を持つ技術者の育成に注力しました。1982年に訓練校を開校し、社内認定制度や独自の教育研修要項を制定。人財価値の最大化を通じて、人の命と財産を守る住まいの安全・安心という価値を創造しました。

1990年から2020年までの第2フェーズでは、住まう人の心地よさや住宅性能の先進的技術の開発へ向け、多様性の推進を重視しました。省エネルギーや耐震性などの住宅性能に加え、ユニバーサルデザインの導入やスローリビングの大空間提案など、多様な視点や経験を持つ人財を採用し、個々の特性やポテンシャルを最大限に引き出す取り組みを通じて、住まう人の快適性と環境配慮という価値を創造しました。

2020年からの第3フェーズでは、人生100年時代の幸せという新しい価値を住まいから提供することを目指しています。そのための、多様な個性や価値観を持つ従業員が自律的にチャレンジし続けられる環境整備やイノベーションの創発につながる取り組みを推進しています。

当社グループは人財戦略を経営戦略の一環として位置づけ、誰もが活躍できる環境づくりに取り組んでいます。いつの時代も、人財に共通して求めるのは、自分の人生をいかに幸せに生きるかということを追求め、自ら選び行動するマインドです。多様な意思や価値観を持つ従業員同士が、お互いを認め合い、協力しながら粘り強くパフォーマンスを発揮することで、人と組織の持続的な成長と競争力の強化を実現し、企業価値の向上を実現しています。

積水ハウスグループの人財価値の向上

企業価値の向上

グローバルビジョン「わが家」を世界一幸せな場所にする”の実現



人財価値の向上

従業員の自律



キャリア自律支援

- ・キャリア自律の啓発
- ・キャリアアップ支援制度の拡充
- ・「SHIP」制度(創発型表彰制度)の推進



DE&Iの推進

- ・女性活躍推進
- ・グローバル人財の活躍推進
- ・障がい者の活躍推進
- ・LGBTQの理解促進



多様な働き方の推進

- ・多様な働き方の制度拡充
- ・公正な評価制度の拡充
- ・心理的安全性の高い職場風土づくり



幸せの基盤づくり

- ・家族の幸せ支援(男性育休・介護・看病など)
- ・健康づくり支援
- ・幸せ度調査の継続



ベクトルの一致



ベクトルの一致

- ・企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成
- ・戦略に応じた人員確保と適正配置

人的資本に対する考え方

積水ハウスグループの成長ドライバーは人財価値の向上です。人財への投資により、その価値を高め、人と組織を強くし、お客様や社会に新たな価値を提供していくことが私たちの目指す姿です。この目指す姿を実現するのは一人ひとりの従業員であり、グローバルビジョン「わが家」を世界一幸せな場所にする”ためには、従業員にとっての「わが家」である当社を世界一幸せな会社にすることが大切だと考え、従業員が持てる力を発揮できる環境づくりに積極的に取り組んでいます。

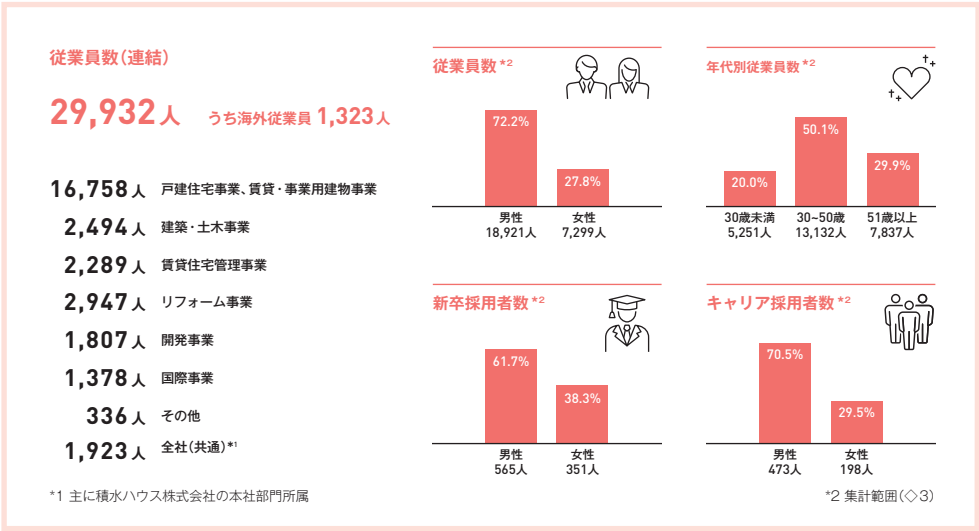
当社グループは、人財の価値を「人財価値の向上＝従業員の自律×ベクトルの一致」と定義しています。従業員の自律とは、企業理念の根本哲学である「人間愛」の精神をすべての拠り所として主体的に行動することであり、ベクトルの一致とは、会社のビジョンや戦略が従業員に理解され浸透していることと考えています。従業員が会社の資源を活用しながら自らのキャリアを自律的に形成し、企業のビジョンや経営戦略と同じ方向に向かって考え、行動することができれば、創造される価値は何倍にもなると確信しています。

第6次中期経営計画(2023年度～2025年度)における人財戦略の重要テーマとして、キャリア自律支援、DE&Iの推進、多様な働き方の推進、幸せの基盤づくりの4つを掲げ、制度改革や組織風土づくりを通じて、従業員の自律を支援・促進しています。また、ベクトルの一致を加速するために、企業理念と戦略を浸透させるリーダーの育成、および戦略に応じた人員確保と適正配置を実施しています。

人的資本・人財価値の向上

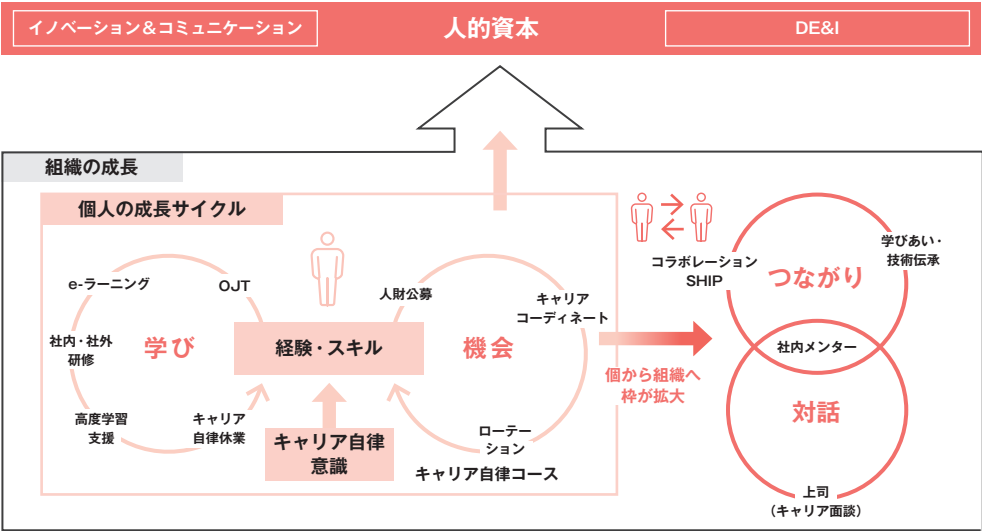
会社と個人の対等な関係性

積水ハウスグループでは、経営や事業の環境変化に加え、女性の活躍推進や社会人採用の拡大などにより、多様な視点や価値観を持つ従業員が活躍しています。これに伴い、「会社が個人を採用し活用する関係」から、「会社と個人がお互いを選び、会社が提供する舞台で従業員が自ら活躍し成長していく関係」へと変化しています。誰もが自分らしく安心して自己実現や成長の機会を見つけ、強みや個性を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。また、多様な働き方を実現する柔軟性の高い勤務制度の導入や運用を積極的に推進するとともに、キャリア自律の促進や社内認定制度・専門教育によるスキルアップを支援しています。



人財価値向上を加速する好循環

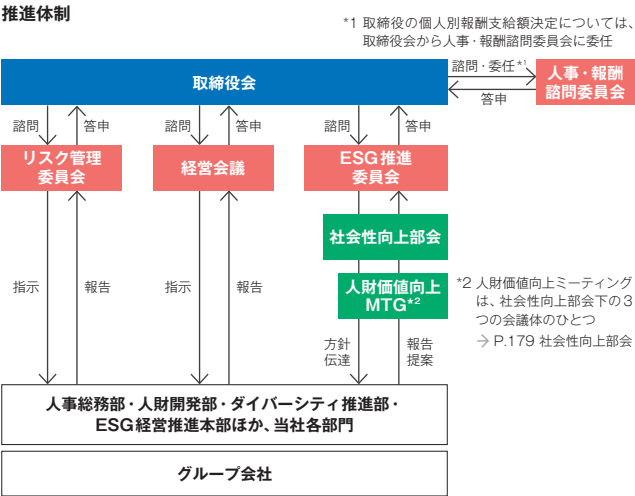
- 従業員一人ひとりが自ら考え、決断し、最大限に会社の資源を活用することで人財価値はさらに向上すると考え、当社グループでは以下2点の考え方にに基づき仕組みづくりや機会提供を行っています。
- 個人の成長サイクル：キャリア自律コースでの学びを土台とし、業務を通じてさまざまな「学び」と「機会」を得ることで、経験・スキルを向上させ、個人の成長サイクルを回します。
 - 組織を通じた成長サイクル：所属部門の壁を越えたプロジェクトへの参画による多様な人財との「つながり」や、上司とのキャリア面談等の対話により、組織を通じた成長サイクルを回します。



人財戦略

1. ガバナンス

人的資本の施策に関する重要事項については、内容に応じて取締役会の諮問機関である「人事・報酬諮問委員会」、「ESG推進委員会」または「リスク管理委員会」での審議を経て、経営会議または取締役会で付議・報告され全社施策として実行・運営されます。人財戦略の推進にあたっては、人事総務部、人財開発部、ダイバーシティ推進部などの関係部署が、施策の実施およびKPI進捗管理を行っており、ESG推進委員会の傘下にある社会性向上部会において意見交換のうえ、部署間の連携を図っています。また、当社はグループ各社の課題およびKPIの進捗について報告を受ける体制を構築しており、グループ全体を包括的に管理しています。



2. 戦略

基本的な考え方

従業員が自律するためには、従業員が当社グループという資源を利用しながら、一人ひとりが主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことが重要です。自律的なキャリア形成を促すため、従業員と企業がともに持続可能な成長を実現できる環境や仕組みづくりを進めています。あわせて、年齢、性別、国籍、障がいの有無等を問わず、誰もが自分らしく働き、その能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進するとともに、多様な働き方ができる柔軟性の高い勤務制度の導入・運用を積極的に進めています。また、インテグリティの高いリーダーを計画的に育成するとともに、事業戦略に必要な人財確保や適正配置に努めます。

人財開発基本方針

グローバルビジョン「わが家を世界一幸せな場所にする」の実現に向け、「人財価値を最大化し、知と経験のD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)で事業成長を牽引する」を方針とし、人財開発に関する取り組みを推進しています。

社内環境整備方針

従業員にとっての「わが家」である職場が世界一幸せな会社であることが重要であるという考えのもと、「誰もが働くことにやりがいや幸せを感じられる会社」を目指し、従業員のキャリア自律支援、DE&Iの推進、多様な働き方の推進、幸せの基盤づくりなどの重要施策の推進を支える職場の環境整備を実施しています。

3. リスク管理

人的資本に関するリスクと機会については、関係部署においてリスクと機会の分析、対応策等を検討し、社会性向上部会において意見交換のうえ、部署間の連携を図っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討後、取締役会へ報告し、中長期の戦略立案につなげています。また、グループ各社が作成したリスクマップをモニタリングし、人財確保に関する事項等の重要事項についてはリスク管理委員会にも報告のうえ、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

当社グループの持続的成長を実現するためには、既存事業の深化と新規事業への挑戦を担う優秀な人財を国内外で獲得し、雇用を維持していく必要があります。事業戦略に必要な人財を要員計画策定により明確にし、採用プランディングの強化、採用活動における募集経路・選考手法の多様化を積極的に進め、年齢、性別、国籍、障がいの有無等によらない人財採用を実施しています。

4. 指標及び目標

第6次中期経営計画において、KPIを17個設定しています。
→ P.60 指標と進捗

人財戦略

優秀な人財の採用

新卒採用
人々のライフスタイルが変化し、住まいのあり方に対するニーズも急速に多様化する中、経営戦略として、新卒採用における女性の積極的な採用を2005年より推進しています。また、多様な個性が活躍できる環境を整備することで、定着率の向上と、組織全体の成長を目指しています。

キャリア採用・専門人財の採用
専門的なスキルを有する即戦力人財の確保にも積極的に取り組んでいます。国籍を問わず多様な経験や職歴を持つ人財が、新たな視点や知識を組織にもたらす「知と経験のD&I」を組織の多様性と成長を促進するための重要な方針と位置づけています。各種オンボーディングの導入、個々の専門性や能力を適正に評価する制度と処遇体系を整備しています。また、キャリア採用者の管理職への登用も積極的に推進し、専門人財のポテンシャルを最大限に引き出す環境づくりに取り組んでいます。

		(年度)				
指標		集計範囲	単位	2021	2022	2023
新卒採用者数	男性	*1	人	397	434	565
	女性			278	350	351
キャリア採用者数	男性		人	—	417	473
	女性			—	186	198

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 2022年度までは◇2、2023年度◇3

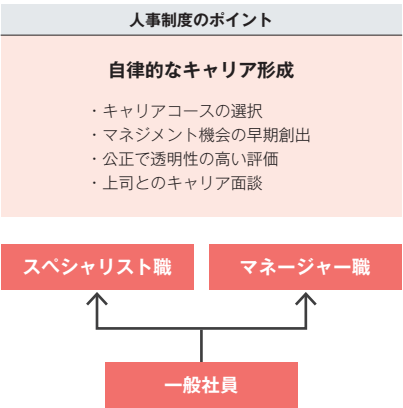
人事制度

2021年を人事制度改革元年と位置づけ、これまで取り組んできた「ダイバーシティ＆インクルージョン」「働き方改革」に加え、「自律的なキャリア形成のサポート」を目的に、評価制度・等級制度・報酬制度を改定しました。また、グループ会社においても人事制度改革を進めています。

自身の強みや個性を知るうえで重要となるのが「上司とメンバーの充実したコミュニケーション」であり、定期的に上司とメンバーがキャリアについて話す機会を「キャリア面談」として設定しています。従業員の価値観やキャリアに対する考え方を共有するとともに、個々の強みと育成ポイントを適切にフィードバックすることで成長を支援しています。

→ P.115 キャリア面談

人事制度改革の概要



人事制度の内容	
コース・等級	複線型コース体系(管理職) ・管理職に役割等級導入 ・マネジメントを通じて組織貢献を果たす、マネージャー(M)職 ・高度な専門性によって組織貢献を果たす、スペシャリスト(SP)職
昇格	実力発揮に応じた昇格(一般社員) ・年齢や滞留年数に基づかない、実力本位の昇格判断 ・評価が高い従業員の早期昇格(最速5年で管理職登用が可能)
評価	人事評定の抜本的見直しと職務面談の充実 ・「能力・行動評定」と「業績評定」を分離 ・「能力・行動評定」は昇給・等級改定に、「業績評定」は業績賞与に反映 ・自己評定→評価のプロセスの確定と評価システム開発 ・面談トレーニング
育成・異動	キャリア申告とタレントマネジメント ・自らの「キャリアプラン」と「アビールしたい能力・知識」を自己申告 ・年5回の定期的なキャリア面談の定着 ・タレントマネジメントシステムを活用した人財マッチング ・人財公募制度

キャリア自律支援

キャリア自律の啓発

キャリア自律コース

当社グループは、従業員が会社の資源を活用しながら主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組むことが重要だと考えています。2003年には、従業員一人ひとりが自らの人生と向き合うことが自律への出発点と考え、キャリア自律コースを開始しました。2006年よりセルフエスティーム向上研修を開始し、2013年よりミドルキャリア研修を導入しました。

2022年には、従来入社7年目に実施していたキャリア自律コースを「キャリア自律コースⅢ」にリニューアルし、より未来志向・戦略思考で社会や環境の変化に対応しうる柔軟なキャリア意識を醸成できる内容としました。翌2023年には、ミドルキャリア研修の対象者および内容の再整理を行い、「キャリア自律コースⅣ」に名称を変更し、キャリアの成熟期に向けて役割の転換や拡大に対応しうるキャリア戦略の設定を行い、自分らしいリーダーシップの開発を図る内容としました。さらにファーストキャリア形成期の経験を効果的に成長につなげられるよう、新入社員を対象とする「キャリア自律コースⅠ」と入社2年次を対象とする「キャリア自律コースⅡ」を新設しました。2023年度までに延べ18,962人がこれらのキャリア自律コースを受講しています。

キャリア自律関連研修受講者数 (年度)

	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
キャリア自律関連研修受講者数	◇1	人	—	16,987	18,962

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

従業員の自律的なキャリア構築支援

節目ごとのキャリア自律コース受講後も従業員が主体的に自らのキャリアを考え、自己実現に向け意欲的に取り組めるよう、さまざまな支援を行っています。

Myキャリアシートの活用

従業員の自律的なキャリア形成と人財価値のさらなる向上につながる重要なツールとして、「Myキャリアシート」を導入しました。経験とスキルを可視化し、自発的な「学び・成長」へとつなげていきます。また、それらの経験・スキルをキャリア面談等で積極的にアピールすることで、新たな「挑戦や機会獲得」につながることが期待されます。

高度学習支援制度

経営に携わる幹部候補人材や将来の業績貢献が期待される分野を研究またはリードする人材に高度学習の機会を提供する制度で、就業しながら通学可能な指定校での就学によるMBA・MOT取得を支援します。公募を通じ社内審査に合格した従業員に対し、修学費用を会社が支援するもののほか、事業開拓・拡張の為に所属部門の長の推薦による大学院派遣があります。導入初年度の2023年度は11名が本制度適用で修学をスタートしています。

キャリア自律休業支援制度

自律的なキャリア形成の一環として、学校教育法で認められた国内教育機関または海外教育機関での修学を希望し、一定の要件を満たすものについては、国内3ヵ月以上1年以下、海外最長2年の休業を可能とする制度です。

研修におけるリスクの把握と対応

以下のPDCAサイクルを回し、さまざまな研修を実施しています。

全般

研修実施目的を明確にし、受講者アンケートによる研修の質、および理解度の把握を行い、外部の知見も取り入れながら常にプログラム、テキスト、講師の質改善を実施しています。

人財育成投資額 (年度)

	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
人財育成投資額	*1	百万円	—	886	1,526

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 2022年度◇2、2023年度◇5

研修と能力開発への投資 (年度)

		集計 範囲	単位	2021	2022	2023
研修時間		◇1	時間 ／人	7.6	6.7	7.2
主な 研修内容	ヒューマン リレーション研修			3.0	3.0	3.0
	コンプライアンス 研修			1.0	1.0	1.0
	その他の研修*2			3.6	2.7	3.2

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

*2 管理職層と各組織のセクハラ・パワハラ防止の推進委員が受講する研修、キャリア自律コース、新リーダー研修など

キャリア自律支援

キャリアアップ支援制度

能力開発プログラム

従業員一人ひとりの自己成長への意欲や学び続ける姿勢を支援するため、職種ごとの能力開発プログラムを提供し、専門性に応じた育成を実施しています。

戸建営業職

育成3カ年プログラムにおいて、お客様本位の営業姿勢を身に付け、住宅営業に求められる幅広い専門知識やスキルを習得します。2018年度の導入以降、延べ2,044人が受講しています。

設計職

入社後2年間で初級編とし、求められる共通の専門知識を習得します。2023年度までに延べ1,136人が受講しています。5年次までの中級編では、各業務の専門性を高めるため、体系的な研修を受講し、その後は各自の専門性に応じた研修を自ら選択し受講できる環境やチーフアーキテクトなどの社内認定資格を設定しています。

協力工事店に所属する施工技能者

現場で必要な専門知識・技能を体系化し、学習の機会を提供することによる、協力工事店に所属する施工技能者の専門資格技能の習得に注力しています。1982年に「教育訓練センター・訓練校」を開校後、現在は全国3カ所にて訓練を実施し、直近10年間の同校修了者は延べ734人となりました。訓練校修了後も、各教育訓練センターで実施している実務経験やレベルに応じた研修に参加し、継続して技術・技能の向上に取り組んでいただいています。

社内認定制度

社内認定制度を通じて、従業員のスキルや能力を認定し、自律的なキャリア形成と成長を支援しています。この制度は、従業員が業務において特定の技能や知識を習得し、高いレベルのプロフェッショナルリズムを発揮することを目指しています。社内認定制度は、さまざまな職種や専門領域にわたって設けられています。認定のためには、実務経験や専門知識の習得だけでなく、実技試験やプレゼンテーションなどによる評価も行われる場合があります。社内認定制度により、従業員は自己成長の機会を得るだけでなく、自己の専門性や能力を証明することができ、組織全体のスキルアップにも貢献しています。

資格祝金支給制度

従業員の自己啓発意欲の高揚と能力開発への自覚、および資質の向上を図るため、国家試験による資格取得者、検定試験における合格者に対し、祝金支

給制度を設けています。業務上必要な主要資格である、一級・二級建築士、1級建築施工管理技士、宅地建物取引士、ファイナンシャル・プランニング技能検定などを取得した従業員には、講座受講料の補助金や資格取得支援金を支給するなど、従業員の意識と意欲向上を支援しています。

業務上必要な主要資格累計取得人数						(年度)
KPI	集計 範囲	単位	2021	2022	2023	
			実績	実績	目標	実績
業務上必要な主要資格 *1 累積取得人数	◇1	人	22,940	23,608	24,100	24,566

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)
*1 主要資格：
一級建築士、二級建築士、1級建築施工管理技士、1級土木施工管理技士、1級造園施工管理技士、1級管工事施工管理技士、1級電気施工管理技士、宅地建物取引士、ファイナンシャル・プランニング技能検定1級・2級・3級の計11資格(退職者は含まない延べ人数)

社内認定資格 (認定者は2023年度末、リノベーションチーフアーキテクトを除いて積水ハウス単体)

設計：チーフアーキテクト 認定者319人 認定期間2年間	良質な住まいづくりを支える設計者を育成するために「チーフアーキテクト」制度を運用しています。「チーフアーキテクト」の役割資格を付与することにより、設計職のレベルアップを図ります。
設計：リノベーションチーフアーキテクト 認定者8人 認定期間2年間	積水ハウスリフォームにおけるリノベーション事業推進のため、一定の要件を満たすトップレベルの設計職に対し役割資格を付与することにより、設計職のレベルアップを図ります。
設計：プラチナスペシャリスト 認定者45人 認定期間3年間	プラチナ事業(高齢者住宅、子どもや障がい者を含む福祉系建物全般、医療施設など)を推進するため、プラチナ物件の設計に必要な高度な専門知識・スキルを有し、質の高い設計実績を持つ設計社員に役割資格を付与することで、プラチナ物件設計職のレベルアップを図ります。
構造計画：構造計画スペシャリスト 認定者214人 認定期間3年間	構造計画に関して、事業所内で指導的役割を担う設計者を育成する認定制度です。役割資格を付与することにより、構造計画の安全性と合理性を向上させることで設計職のレベルアップを図ります。
現場監督：チーフコンストラクター 認定者143人 認定期間2年間	同認定を目標として日常業務にあたることにより、優秀な現場監督を数多く育成し、ブランド力と生産性の向上につなげています。特に優れた現場監督に「チーフコンストラクター」の役割資格を付与することにより、現場監督のレベルアップを図ります。
アフターサービス：カスタマーサポート・マイスター 認定者63人 認定期間1年間	当社を支持してくださるお客様を増やすため、お客様サポートに卓越し、高いスキルと豊富な知識で主導的に業務を遂行する従業員を認定する制度です。お客様サポートに携わる従業員のレベルアップを図ります。

キャリアアップ支援制度

キャリアアップ・チャレンジ制度

当社の人事制度では、職種や職務内容、期待される役割に基づき、従業員を「営業技術職群（総合職）」「生産技能職群」「一般事務職群／地域勤務社員」の3つにグループ分けしており、人育成や基本的処遇の面などで職群の特性に応じた運用を実施しています。

キャリアアップ・チャレンジ制度は、業務の幅を広げ、さまざまなキャリアに挑戦できる機会を提供することを目的に、「生産技能職群」や「一般事務職群／地域勤務社員」から「営業技術職群（総合職）」への職群転換を支援する制度です。希望者は、キャリアビジョンシートを提出し、これまでの職務経験を振り返るとともに、今後のキャリアについて熟考する2日間の研修を受講します。研修受講後、職群転換後のキャリアビジョンを明確にし、あらためてキャリアビジョンシートを提出し、所属部門の担当役員による面接選考に臨みます。

2006年度の制度開始以降、328人が職群転換をしています。2023年度は98人の応募があり、90人が職群転換を通じたキャリアアップを実現しました。

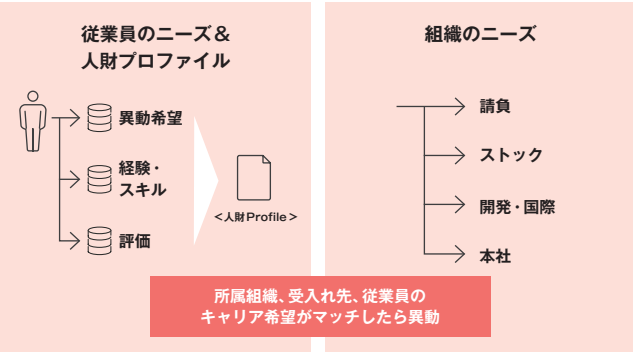
キャリアアップ・チャレンジ制度		応募者数・職群転換者数		(年度)		
	集計範囲	単位	2021	2022	2023	
応募者数	*1	人	31	32	98	
職群転換者数			27	30	90	

*1 積水ハウス(株)、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスリフォーム(株)

キャリアコーディネート

異動等のキャリア希望を人事部門に直接伝えるツールを整備しており、従業員一人ひとりが希望の有無、異動希望先、異動希望時期、異動希望事由、異動先で活かせる経験・スキル等の情報を入力することができます。キャリアコーディネートは、所属部門を越える異動を希望し、一定の条件に合致する人財の異動マッチングを人事部門が各本部・部門とコミュニケーションをしながらサポートする仕組みで、2023年度より導入しました。

キャリアコーディネート



従業員への環境取り組みの研修

環境に配慮した自社の住宅をお客様にご紹介する際に、十分な知識に基づいて説明することが重要となるため、従業員に向けてさまざまな教育・研修を行っています。

グリーンファースト研修

当社の地球温暖化対策の根幹であり、商品戦略の中心にも位置する環境配慮型住宅「グリーンファースト*1」については、社会背景や国の方針、技術要素やシステムの内容、お客様への説明が必須になる経済的メリットや公的助成制度の詳細に至るまで、従業員の深い理解が欠かせません。そのため、「グリーンファースト研修」と名づけた集合研修を行っています。

「グリーンファースト」販売開始から14年が経過し、現在の性能は戸建住宅・集合住宅ともにZEHに進化。さらに、タブレット型端末の導入やオンラインによる学習環境の整備も進み、研修の質も向上しています。研修の対象は新築請負事業所の営業職や技術職だけでなく、アフターメンテナンスに携わるカスタマーズサービス従業員や、リフォーム部門の「積水ハウスリフォーム」従業員、ZEH賃貸住宅を扱う「積水ハウス不動産」従業員を含みます。2023年度までに延べ707回開催し、41,700人以上が受講しています。2023年度は27回開催、さらに講義のオンライン動画化を進め繰り返し受講できるようにしたこともあり、3,700人を超える受講がありました。

*1 2009年からスタートした当社の環境配慮型住宅のブランドネームで、高断熱・気密住宅をベースに太陽光発電システムや燃料電池を備えた住宅。2013年からZEH基準に準じた「グリーンファースト ゼロ」が主になっています。

キャリア自律支援

創発型表彰制度「SHIP」の推進 (Sekisui House Innovation & Performance Awards)

創発型表彰制度「SHIP」

SHIPとは、当社の創立60周年を記念した「イノベーションコンペ」と、これまでに開催されてきた「技術功労賞」「業務功労賞」などの各表彰制度を融合した創発型表彰制度です。従業員同士でアイデアを出し合い、活発なコミュニケーションを通じてイノベーションを創発し続ける自律的な人材と組織の醸成を目的に、2021年度にスタートしました。SHIPは2部門で構成されており、イノベーション部門は優れた発想やアイデアを表彰するもので、5人以上のチームで新しい発想やアイデアをブラッシュアップし、エントリーします。パフォーマンス部門は優れた業績を表彰するもので、応募者はこれまでの取り組みにおける独創性や成果などをまとめ、エントリーします。第3回となる2023年度は1,713件の応募がありました。



SHIP アイデア応募件数		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
イノベーション部門	◇4	件	477	937	988
パフォーマンス部門			366	559	725

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウインドウで開きます

アイデア創発支援「SHIPアカデミー」

イノベーション&コミュニケーションを体現することを目的とした対話型WEBセミナー「SHIPアカデミー」を2023年9月より開催しています。初級編では、アイデアの発案方法、中級編ではアイデアの発展方法を学び、各自が事前に準備したアイデアを1組3人のグループで発表し合い、アドバイスし合うカリキュラムです。

アイデア投稿アプリ「スカイデア」

2020年に社内アプリ「スカイデア」(SKIdea: Sekisui House Group Knowledge & Idea)を開発しました。アイデアや取り組みを投稿・閲覧できるだけでなく、チームへの参加申請やコメント投稿ができる機能を搭載し、2023年度は22,617人(前年度比108%)が登録しています。

アイデア選考と最終審査会：6ヵ月におよぶファイナリスト選考

応募案件は、グループ会社を含めた総勢70人を超える役員・職責者で構成される審査員が、6ヵ月の期間をかけて審査します。2次審査を通過したイノベーション部門10件、パフォーマンス部門10件は、6月の最終審査会に臨みます。8時間におよぶ最終審査会・表彰式の様子は、国内外の事業所や従業員へライブ配信されます。

アイデア具現化・取り組みの水平展開支援

グランプリを受賞したイノベーション部門の案件は、新規ビジネスや制度として展開します。準グランプリを受賞した案件は、経営陣が1年間伴走し、事業化・制度化へ向けた検討を行います。パフォーマンス部門は、応募された全案件の中から関係各所と連携し水平展開を推進しています。

イノベーション部門受賞アイデアの具現化

第1回SHIP 2021年度 準グランプリ受賞

アイデア：キャリアを継続したまま新たなチャレンジや健康増進など「自分を“再創造”」する為に、理由を問わず活用できる休業制度を提案。
→ 2023年8月にキャリア支援休業制度として「キャリア自律休業」と「子どもサポート休業」を新設、また介護休業など既存制度の拡充を実現。

第2回SHIP 2022年度 グランプリ受賞

アイデア：積水ハウスグループの「技術力」と「施工力」を磨き続け、高品質の住宅をお客様へご提供するための欠かせない仲間である大工職人の方々への感謝を込めて大工技能大会を提案。

→ 2023年11月26日に積水ハウスグループの施工に関わる大工職人の日本一を決める大会「積水ハウス大工選手権大会 WAZA 2023」を開催。



ダイバーシティ&インクルージョン

「人材サステナビリティ」宣言

当社グループは、従業員が幸せを感じ、いきいきと仕事をし、目標に向かう企業であることを目指し、2006年3月に「人材サステナビリティ」を宣言しました。ダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置づけ、「女性活躍の推進」「多様な人財の活躍」「多様な働き方の推進」を3つの柱とし、従業員一人ひとりが持つ多様な視点や価値観を尊重し、働きやすい環境を整備することで、多様化する人財が最大限のパフォーマンスを発揮し、企業価値向上につなげることを目的としています。

女性活躍の推進に向け、2006年に代表取締役直轄の経営企画部内に女性活躍推進グループを設置し、女性営業職の積極採用とともに、意識啓発研修、メンターの設置、ネットワークの構築を開始しました。

多様な人財の活躍に向け、出産や育児、介護などの事情で退職せざるを得なくなった従業員を再雇用する退職者復職制度や、一般事務職群から営業技術職群への転換制度を2006年4月より開始しました。2007年4月からはコース別人事制度の運用を開始し、設計・技術職、法務・財務・会計など、専門性を持つ人財の評価や処遇水準を改善する人事制度を確立しています。

多様な働き方の推進では、2006年4月より、育児休業制度や出産・育児休業中の支援体制の拡充、就業時間変更や勤務時間短縮、年休積立制度を開始。退職者リハビリ復職制度や介護休業要項の緩和等にも取り組み、多様なライフスタイルに対応し、誰もがより活躍しやすい環境を整備しています。

「人材サステナビリティ」宣言に基づき、ライフスタイルやライフステージを問わず、多様な従業員の能力を引き出すことができる公平でインクルーシブな労働環境の構築や仕組みづくりに取り組んでいます。

☑「人材サステナビリティ宣言」

ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループでは、果たすべき使命としてのマテリアリティの一つとして「ダイバーシティ&インクルージョン」(D&I)を掲げ、経営戦略の重要な要素と位置づけています。D&Iとは、組織や職場において、年齢や性別、国籍、価値観、性的指向、障がいの有無などの違いを互いに尊重し、その個性や能力を認め合い、全ての従業員が、組織や職場において平等な機会を享受し、活躍できるインクルーシブな職場環境の構築と文化の醸成を実現することです。

当社グループにおけるD&Iは、多様性(Diversity)と包摂(Inclusion)の実践であり、多様な視点やアイデアが集まることで新たな発想やアプローチが生まれ、新たな価値の創造につながると考えています。また、包摂的な環境が整えられることで、従業員は自身のアイデンティティを尊重され、安心して働くことができ、エンゲージメントやパフォーマンスの向上にもつながります。そのため、当社グループでは、「目標や役割が明確で情報が共有されている」「お互いを尊重し信頼し合っている」「主体的に参画し貢献している」「組織の一員として活かされている」という状態や環境を構築することを重視し、個々の従業員が持つ異なる属性やバックグラウンド、経験や能力などの多様な強みを引き出すことのできる心理的安全性の高い職場づくりを推進しています。

当社グループにとって「ダイバーシティ&インクルージョン」は成長戦略そのものであり、D&Iの推進へ向け、採用や人材開発、職場環境の整備、企業文化の醸成等、さまざまな観点からの取り組みを推進しています。

→ P.54 ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進行動計画

2021年2月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく「積水ハウスグループ 女性活躍推進 行動計画」の目標を新たに策定しました。「積水ハウスグループ全体で、女性管理職を2025年度(2026年3月31日)までに310人以上登用する*1」「当社グループ全体で、男性の育児休業取得率を2025年度(同上)までに100%*2にする」という2大目標を掲げ、グループ一丸となり取り組みを進めています。

*1 2023年度実績346人、直近での2025年度目標380人以上

*2 100%とは育児休業取得期限である3歳(当社規定による)までに対象者全員が取得すること。

☑積水ハウスグループ 女性活躍推進 行動計画

推進体制

2006年に女性活躍推進グループを設置し、2014年にダイバーシティ推進室、2018年にダイバーシティ推進部へ改組し、グループ共通の戦略策定や施策の展開、KPIの進捗管理に取り組んでいます。また、2020年6月には、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会の傘下に、ダイバーシティ推進部長を部会長とし、関連部署長などから構成される社会性向上部会を設立し、ダイバーシティ&インクルージョンに係る戦略や各施策について定期的に議論を行っています。社会性向上部会で議論された方針や課題の改善策などは、ESG推進委員会での討議を経て、経営会議または取締役会で付議・報告され、全社施策として実行・運営しています。2005年以降、経営トップが自らコミットしてダイバーシティ&インクルージョンを推進しており、グループ全体での取り組みを加速しています。

ダイバーシティ＆インクルージョン

指標

指標		集計範囲	単位	2021	2022	2023
従業員数	男性	◇ 1	人	11,222	11,315	11,573
	女性			3,795	3,617	3,754
	男性	2021 年度◇2 2022 年度以降◇3		16,540	18,810	18,921
	女性			6,454	7,054	7,299
年代別従業員数	30 歳未満	2021 年度◇1 2022 年度以降◇3	人	2,768 (18.43%)	4,976 (19.24%)	5,251 (20.00%)
	30 ～ 50 歳			7,941 (52.88%)	13,347 (51.60%)	13,132 (50.1%)
	51 歳以上			4,308 (28.69%)	7,541 (29.16%)	7,837 (29.9%)
平均勤続年数	男性	2021 年度◇1 2022 年度以降◇3	年	18.12	18.43	18.56
	女性			12.36	11.73	12.02
平均年齢	男性	2021 年度◇1 2022 年度以降◇3	歳	45.28	44.36	44.33
	女性			37.28	38.15	38.40
従業員離職率		◇ 2	%	3.44	4.07	4.32
	女性比率			29.38	31.58	28.73
従業員の自主的な離職率				3.24	3.98	3.92
	女性比率			29.09	31.50	27.43
契約社員の割合				7.9	5.7	6.4
派遣社員の割合				2.3	2.8	2.6
非正社員比率 合計				10.2	8.6	9.0
1 人当たり月平均総労働時間		積水ハウス(株)、 積水ハウス 不動産グループ、 積水ハウス リフォーム(株)	時間	177.64	170.73	169.58
1 人当たり月平均法定外労働時間				23.9	21.7	21.1
年次有給休暇取得率・取得日数			%	52.7	73.1	80.3
			日	9.5	13.1	15.8
平均年間給与		◇ 1	円	7,995,230	8,342,460	8,591,177

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

(年度)						
指標		集計範囲	単位	2021 実績	2022 実績	2023 目標
女性取締役人数		◇ 1	人	3	3	3人以上
女性管理職人数		2022 年度まで◇2 2023 年度◇3		273(4.31%)	302(4.60%)	342(4.34%)
女性正社員比率		◇ 2	%	28.1(6,454 人)	28.9(6,743 人)	29.2
女性新卒採用比率		2022 年度まで◇2 2023 年度◇3		41.2(278 人)	44.6(350 人)	40
男性の育児休業取得率	当社基準 *1	◇ 2		100	100	100
	厚生労働省基準 *2	◇ 1		—	114	—

*1 当社制度における取得率(子が3歳を迎える迄に31 日以上の育休を取得)
*2 前事業年度に育児休業等を開始した男性労働者の数の合計数÷前事業年度に配偶者が出産した男性労働者数の合計数

(年度)

指標		集計範囲	単位	2021	2022	2023
女性取締役人数／総数	連結	2021 年度◇2 2022 年度以降◇3	人	4/90 うち社外 3/4	4/110 うち社外 3/5	4/77 うち社外 3/5
	単体	◇1		3/10 うち社外 3/4	3/10 うち社外 3/5	3/10 うち社外 3/5
女性監査役人数／総数	連結	2021 年度◇2 2022 年度以降◇3		2/8 うち社外 1/6	1/13 うち社外 0/3	1/7 うち社外 0/3
	単体	◇1		2/6 うち社外 1/4	1/5 うち社外 0/3	1/5 うち社外 0/3
女性執行役員人数／総数	連結	2021 年度◇2 2022 年度以降◇3		3/40	2/72	1/60
	単体	◇1		1/14	2/23	1/28
女性職責者		2021 年度◇2 2022 年度以降◇3		2	7	20
職種別の女性管理職人数	営業職	2021 年度◇2 2022 年度以降◇3		113	114	105
	技術職			79	88	102
	事務職			79	99	115
等級別の女性管理職比率	部長級	2022 年度まで◇2 2023 年度◇3		0.80	1.01	1.38
	課長級			5.52	5.61	5.15
新規管理職登用者の女性比率		◇3		9.64	6.33	8.00
一般社員の女性比率			35.9	36.9	37.8	
育児休業復帰率	男性		2021 年度◇1 2022 年度以降◇3	99.9	100	100
	女性			97.1	95.8	95.6
育児休業復帰 1 年後の定着率	男性			99.9	98.7	97.0
	女性			98.9	97.6	96.0
育児休業制度利用者数	男性		2022 年度まで◇2 2023 年度◇3	人	549	517
	女性			270	313	288

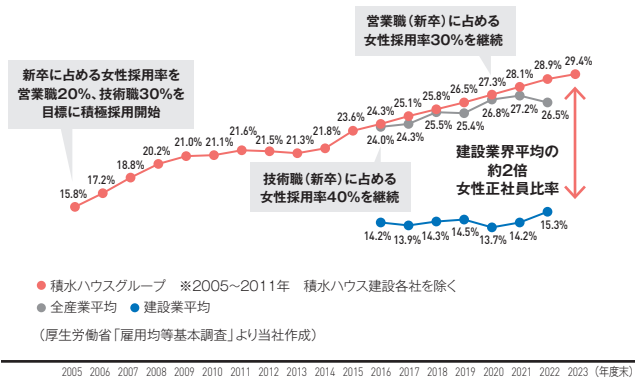
DE&Iの推進

女性の活躍推進

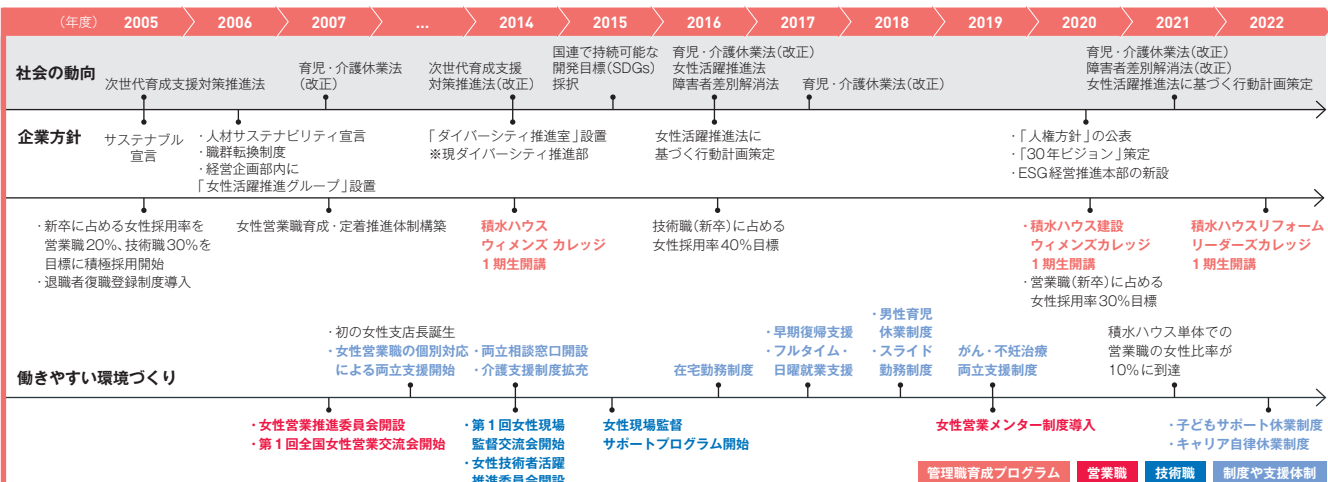
女性の活躍を経営戦略に

多様な価値観や視点が求められる住まいづくりにおいて、当社グループの事業活動におけるあらゆる分野で女性の活躍は重要であるとの考えのもと、当社グループでは、経営の重要課題として女性の活躍推進に取り組んでいます。建設業界では、他の産業に比べ女性従業員比率が低いことが認識されています。男性主導や重労働を伴う業務、キャリアパスの欠如や職場環境の課題などがその要因とされていました。当社グループではこれらの課題に真摯に向き合い、2005年以降、女性の積極的採用、営業職や技術職など職種別の育成と定着に向けたキャリアアップ支援や環境整備、管理職候補者の育成や登用に取り組むとともに、あらゆるライフステージで女性が活躍できるよう、より包括的な職場環境の整備や企業文化の醸成を実施しています。2023年度末時点で女性正社員の割合は29.4%となり、建設業界平均の約2倍の比率の女性が正社員として活躍しています。

当社グループの女性正社員比率



女性の活躍推進のあゆみ



女性の活躍推進に向けた主な取り組み

面談・メンター制度	勉強会・交流会	キャリア開発・管理職登用	職群転換・社内公募制度	職場環境の改善	女性特有の健康課題	キャリアパスの柔軟化	両立支援の制度拡充	復職・復帰支援
個別面談の実施や、若手女性従業員育成担当者が日常の悩みにサポート・アドバイスを提供。	営業職や技術職の女性を対象に、交流を深め、情報共有やネットワーク構築の機会を提供。	管理職候補の女性を対象に、マネジメント力や課題解決力を習得するための2年間の研修を実施。	業務の幅を広げ、さまざまなキャリアに自らの意思で挑戦できる機会を提供。	女性の声を反映した工務系やマナーティ仕様ユニフォームの製作やトイレの改善を実施。	女性特有の健診の提供と、健康課題と向き合いながらキャリアを継続できる休暇や制度の拡充。	ライフイベントに合わせた職種変更やライフステージに合わせて働くことのできる柔軟な働き方を支援。	仕事と育児・介護・治療の両立にあたり、性別にかかわらず利用できるさまざまな制度を導入。	出産や育児休暇を経て職場復帰を希望する女性の雇用・支援を実施。

女性の活躍推進

女性の積極的採用

多様な価値観や視点が求められる住まいづくりにおいて、当社グループの事業活動におけるあらゆる分野での女性の活躍は重要であることから、当社グループでは、2005年より女性営業職の積極採用を開始しました。採用プロセスにおいて、性別にかかわらず、個々の能力やポテンシャルを重視し、採用における差別や偏見の排除に取り組んでいます。また、女性が建設業界へ進む意欲を後押しするため、中高生や大学生へ向けた積極的な情報発信やキャリアセミナーなどの開催も実施しています。

積水ハウス単体では2020年より、営業職の採用に占める女性の比率30%以上、技術職の採用に占める女性の比率40%以上を目標と定めています。2023年度の新卒採用では、営業職の27.7%、技術職の38.4%に女性を採用しています。

また、キャリア採用においても女性を積極的に採用し、キャリアパスの構築やリーダーシップの育成を支援し、ジェンダーダイバーシティの推進や意思決定層の多様化に取り組んでいます。2023年度のキャリア採用における女性の比率は29.5%(198人)でした。

新卒採用者数 (年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
男性	*1	人	397	434	565
女性			278	350	351
営業職における女性比率	◇1	%	30.1	31.6	27.7
技術職における女性比率			38.0	41.7	38.4

☑ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウインドウで開きます)
*1 2022年度まで◇2、2023年度は◇3

女性営業職の育成と定着

2023年度末時点で438人(積水ハウス単体)の女性営業職が全国で活躍しています。2005年に女性営業職を積極採用して以降、営業職における入社3年目以下の女性の離職率が高いという課題がありました。そのため、現場での育成に加え、3年目以下の女性営業職全員が、ダイバーシティ推進部と面談を実施する取り組みを開始。一人ひとりに寄り添ったサポートを提供し、女性営業職が抱える課題の早期発見や改善に努めています。

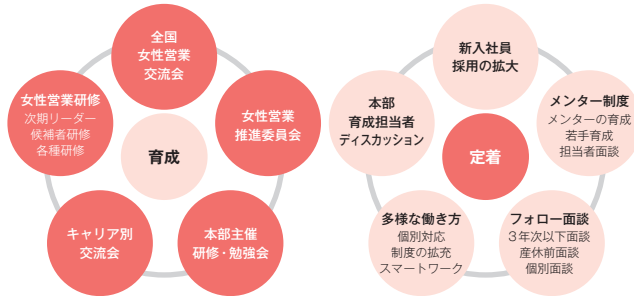
また、女性営業職の育成と定着を実現するため、事業所の枠を超えたネットワーク構築の機会として、2007年から「全国女性営業交流会」を毎年開催しています。この交流会では、全国の女性営業職が一堂に会し、業績表彰や経営トップによる講話をはじめ、年次別に優績者による事例発表、多様なロールモデルとの交流やグループ討議などにより、各自のスキルアップやキャリア形成、モチベーション向上に寄与しています。この交流会は、2022年度以降、全国5会場で開催にて実施し、女性営業職の所属店長もオンラインで参加しています。



全国女性営業交流会では女性営業独自の基準で優績者を表彰
女性営業優績者と代表取締役とのディスカッション風景

女性営業職へのポジティブ・アクション10施策を展開し、女性営業職が抱える不安や課題の解決に努めています。育成と定着のリードごとに5施策を展開しています。定着では、採用時から定着環境を考慮した配属計画の実施や女性特有の悩みの解決を図るためのメンター制度の確立、入社後3年間の面談実施により寄り添ったサポート体制の構築を、ダイバーシティ推進部と各事業本部が連携して行っています。育成では、女性営業職のキャリア形成を主軸とし、経営トップ、本部長、所属店長参加による全国女性営業交流会の開催や、女性営業推進委員による情報共有、本部別勉強会を開催することに加え次期リーダー育成研修ではダイバーシティ推進部が後方支援として参加し、全国の好事例を水平展開できる機会を設けています。

ポジティブ・アクション10施策



女性の活躍推進

女性技術職の育成と定着

当社グループでは、男女雇用機会均等法の施行以前から女性技術職を採用しています。当社グループの女性技術職に対する重要テーマは専門性の強化やリーダーの育成、育児との両立となっています。そのため、技術職の育成へ向けた専門的な研修やキャリア開発プログラムを提供し、スキルアップやリーダーシップ能力の向上を支援しています。また、エリアごとに若手従業員の育成計画を立て、管理職候補となる層の拡充を図っています。

専門スキルを持つ女性技術職の定着に向け、仕事と家庭生活の両立を図りやすい柔軟な働き方や、職場環境の整備を推進しています。現在では、各部門内で女性技術職のマネージャーを輩出し、管理職の層も厚くなっています。さらに、2023年度より技術職の各エリアトップをメインに構成される技術執行会議の組織内に女性技術推進委員会を設置しました。エリアごとの女性推進委員を中心に、キャリアプランニングの支援や仕事と育児の両立の情報共有など、働きやすい職場づくりと長期的なキャリア形成をサポートする仕組みを構築しています。

設計職における女性の育成と定着に向け、2012年から「女性設計交流会」を開催しています。キャリア形成や育児と仕事の両立のヒントを話し合い、全国の女性設計職がつながる場を構築しています。その結果、2023年度末時点で設計職の女性比率は30%を超え、高度な設計スキルを有する24人のチーフアーキテクト、高齢者住宅・福祉施設において専門性の高い設計スキルを有する4人のプラチナスペシャリスト、建築構造設計において高いスキルを有する16人の構造計画スペシャリストなど、社内認定資格を有する女性が活躍しています。

女性現場監督においても計画的な登用および育成と定着を進めています。2014年より、多様な役割や経験をもつ女性現場監督の働き方の情報を共有

し、ネットワークを広げることを目的に、女性現場監督を対象とした「全国女性現場監督交流会」を毎年開催し、さまざまな制度の情報提供や関心のあるテーマに沿った情報交換を実施しています。2015年からは、「女性現場監督サポートプログラム」を実施し、職場風土やコミュニケーションの促進にも取り組んでいます。

現場で働くすべての人が働きやすい環境を整えるため、「おりひめトイレ^{*1}」の開発や施工現場の仮設トイレの改善にも取り組み、職場環境の改善やニーズへの対応を行いました。女性の意見を取り入れた新しい工務系ユニフォームやマタニティ仕様のユニフォームを製作。出産や育児を経験する従業員へ向けた「妊娠期の働き方ガイド」を作成し、本人と上司への情報提供を行うなどキャリアの継続を支援することで、定着率の向上に努め、現在では、116人の女性現場監督が活躍しています。2023年度末で現場監督は、20代における現場監督の女性比率は約30%となっています。さらに、マネージャー職である専任監督長には1人、マネージャーを補佐する副建築長に2人の女性が登用され、現場監督の社内認定制度であるチーフコンストラクターには9人の女性が認定されています。

^{*1} 仙台市と当社が東日本大震災の教訓を活かして共同開発した、女性や子どもにもやさしい移動式仮設トイレ（2015年「日本トイレ大賞」、2014年・2016年「キッズデザイン賞」を受賞）。これを契機に、男性用も含めた仮設トイレの快適化も促進



女性交流会にて工務系ユニフォームの意見交換を実施



マタニティ仕様のユニフォーム



おりひめトイレ



妊娠期の働き方ガイド



全国女性現場監督交流会(2023年)

リフォームにおける女性活躍の拡大

当社が建築した住宅の純正リフォームを担う積水ハウスリフォームでは、家庭を持ち、育児経験のある女性を積極的に採用しています。リーダー登用へ向けた育成プログラム「リーダーズカレッジ」を通じて、女性営業次長への登用が増えています。また、週休2日制や3日制の選択肢を設けるなど、多様な働き方を積極的に推進することで、積水ハウスリフォームでは女性役員2人、女性営業職609人(リフォーム営業職の58%)が活躍しており、女性の営業所長2人、女性営業次長5人、店長81人が誕生しています。(2023年度末時点)

女性の活躍推進

女性管理職候補者研修の実施

当社グループでは、2021年に策定した女性活躍推進法に基づく行動計画において、女性管理職を2025年度までに310人以上登用することを目標としています*。女性管理職を適正に登用するパイプラインとして、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を2014年に開講しました。自己推薦、または上司の推薦を受けた20人を毎年選拔し、全員が約2年間のカリキュラムを受講します。1年目は、経営視点を養うスキル学習により、マネジメントの本質を学習します。2年目は、職場の課題を解決する経験学習により、問題解決能力などの強化に取り組み、OJTや実践を通じて管理職に相応しい経営視点や実力を備えていきます。カリキュラム終了時には、経営層へ自身の組織課題達成の成果をプレゼンし、多様な視点やアプローチを通じて組織全体のイノベーション力を高めるとともに、一人ひとりの意志に沿った納得性のある育成と登用に努めています。

2014年の開講当初から、代表取締役が自ら受講生との直接対話を毎年実施しています。2018年からは女性社外取締役も参加し、受講生と直接対話をする機会を設けることで、受講生の管理職への昇進意欲向上に寄与しています。

*2023年度実績346人、直近での2025年度目標380人以上



積水ハウス ウィメンズ カレッジ10期生

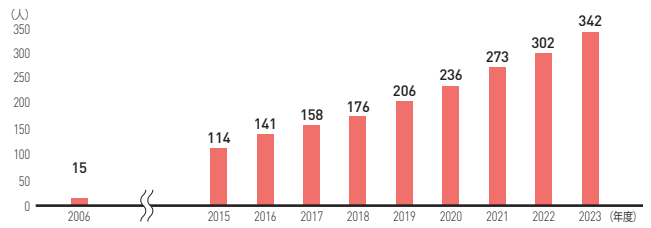
女性管理職の推移

積水ハウスグループにおける女性管理職は、114人(2015年度)から342人(2023年度)へ増加しています。積水ハウス単体では、37人(2015年度)から158人(2023年度)となり、この背景には、2014年に開講した「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」による女性のキャリアパスの形成支援や女性がリーダーシップを発揮しやすい環境の整備があります。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生156人のうち、これまでに98人が管理職へ登用されています。また、修了生の交流会を年1回実施し、修了生同士のネットワークの構築、2年間のカリキュラムの振り返りや今後のキャリアビジョンを明確にする機会も創出しています。

社内では、女性従業員とその上司や職場の仲間に対し、ジェンダーバイアスに関する研修を通じて意識改革を実施しています。さらに、多様性と包摂を重視する組織文化の醸成や柔軟な勤務制度の導入、ロールモデルの輩出により、管理職登用への意欲が高まり、会社の意志ではなく、本人の意志で管理職登用に挑戦する女性が増えています。

2020年からは「積水ハウス建設 ウィメンズ カレッジ」を開講し、2022年からは「積水ハウスリフォーム リーダーズカレッジ」を開講することで、グループ会社でも女性管理職候補者研修に取り組んでいます。

積水ハウスグループにおける女性管理職数の推移



女性活躍推進へ向けた取り組み

経営トップ自らがコミットして女性活躍推進に積極的に取り組むだけでなく、取締役会や経営会議においても定期的な議論を実施しています。営業職においては、積極採用を開始した2005年当時の127人から2023年度末時点で438人まで増え、支店長や店長経験者数も増加しています。

2013年度の新卒入社後3年間の退職率における男女間の差は20%あり、女性の退職率が課題となっていました。この差が生じる要因を分析し、より良いキャリアパスを歩むための環境整備やサポート体制の強化に努め、若手育成担当者が推進役を担うメンター制度やダイバーシティ推進部による入社3年目以下の女性を対象とした定期的なフォロー面談、多様な働き方に関する対応や、交流会・勉強会の開催など一人ひとりに寄り添ったサポートを実施した結果、2018年度には入社後3年間の退職率における男女間の差がなくなり、2020年度には、女性の退職率が男性の退職率を下回りました。

登用に関しては、本人の意志、および、能力や実績に基づいた公正な評価を行い、女性従業員のキャリアアップを支援するとともに、女性リーダーの育成を積極的に推進しています。また、女性リーダーの登用や昇進に関する透明性を高めることで、すべての従業員が公正な機会を得られるよう努めています。当社グループにおける女性管理職は、2023年度末時点で342人となり、2025年度目標である310人を前倒して達成しましたが、組織リーダー層の多様化の観点では課題認識を持っています。組織の意思決定に関わる女性従業員の増加は、多様な視点や経験、価値観が取り入れられ、企業価値向上につながることから、当社グループの強みである多様な人財の力を最大限に引き出す取り組みを積極的に行い、さらなる女性活躍を推進していきます。

DE&Iの推進

男女の賃金差異

男女の賃金差異

男女の賃金差異(%)^{*1 *2 *3 *4 *5}

(2023年度)

	全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規労働者
積水ハウス(株)	55.2	59.3	41.0
積水ハウス(株)及び国内連結子会社 ^{*6 *7}	52.0	53.8	39.4

^{*1} 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。)の規定に基づき算出したものです。

^{*2} 対象期間は当事業年度(2023年2月1日～2024年1月31日)です。

^{*3} 出向者は出向元の従業員として集計しています。

^{*4} 賃金の内訳は、基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当を除いています。

^{*5} 非正規労働者は、臨時従業員(再雇用従業員、契約従業員、パートタイマー)を対象に算出しています。

なお、パートタイマーについてはフルタイム換算をせず実際に支給した賃金に基づき算出しています。

^{*6} 国内連結子会社に含まれる各社の事業年度が積水ハウス(株)と異なる場合、各社の事業年度ごとに集計しています。

^{*7} 国内連結子会社各社の女性活躍推進法に基づく労働者の男女の賃金の差異については、積水ハウスESG DATA BOOKに記載しています。

[積水ハウスESG DATA BOOK](#)

男女の賃金差異についての補足説明

積水ハウス株式会社における男女の賃金差異(全労働者55.2%、正規雇用労働者59.3%)については、全労働者に占める正規雇用労働者の割合が約9割、正規雇用労働者の中でも総合職が7割超を占めていることが大きく影響しています。そのため、以下主に総合職について記載します。

1) 等級ごとの賃金差異について

同一等級の賃金は同等です。当社は職群及び等級ごとに賃金水準を設定しており、総合職の男女の基本給月額の違いは以下のとおりです。

(2023年度)

	管理職	一般社員				
		P5	P4	P3	P2	P1
女性平均基本給 / 男性平均基本給	97.9%	96.5%	100.3%	99.7%	99.8%	99.5%

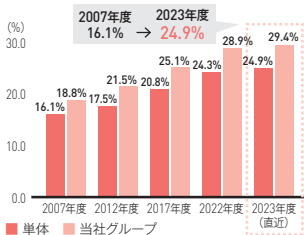
※一般社員には5つの等級(P5～P1)があります。

2) 現状の取組みと経年推移

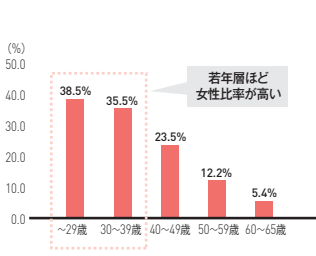
女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署(現 ダイバーシティ推進部)を設置し、柔軟な働き方に代表される仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等の諸制度の整備を進めています。

これらの取組みが奏功し、2007年から2023年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍(4.6年→9.9年)と男性の1.2倍(15.8年→19.7年)を大きく上回る結果となり、女性正社員比率についても年々高まっています(2007年度は16.1%→2012年度は17.5%→2017年度は20.8%→2022年度は24.3%→2023年度は24.9%)。また、2023年度における年代別の女性正社員比率では20代が38.5%、30代が35.5%、40代が23.5%、50代が12.2%と、20代・30代の若年層の女性正社員比率が高くなっています。

女性正社員比率の推移
(2007年度以降5年ごとと直近)



2023年度の年代別女性正社員比率



3) 差異要因及び取組み成果から見られる今後の展望

現状、総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.7年で約10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性は少ない状況です。この結果として当社の女性管理職比率は3.3%(2024年1月31日現在)となっており、男女間において管理職登用の差が生じています。管理職への登用有無は処遇差が生じる要素であり、男女間の賃金差異に影響しています。

本要因解消のため、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。さらに、2022年に資格等級制度を見直しています。その結果、2022年以降は9～10の指標に基づき評価され、入社から最短5年で管理職に登用できる制度となっています。なお、当社では一般社員における5つの等級のうち、P4とP5を次期管理職候補と考えており、2023年度における女性管理職候補者は507名で、管理職候補者全体に占める女性管理職候補者の割合は14.6%となっています。そのため、女性管理職の候補となる人材が若年層で徐々にプールされており、今後は女性管理職比率もさらに高まっています。

また、当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職は大きく、営業職に占める女性の人数比率が10%と低い状況にあります。この点も、男女間の賃金差異に影響しています。しかしながら、前述のとおり各比率の高まりに連動して、男女間の賃金差異は縮小していくものと考えています。

DE&Iの推進

多様な人財の活躍

障がい者の雇用促進と活躍推進

当社グループでは、全国の事業所で障がいのある従業員が活躍しています。障がい者雇用率は、2023年度末時点で単体3.00%、国内連結会社のうち障がい者法定雇用義務のある28社（単体含む）においては2.97%です。2024年4月に引き上げられた法定雇用率2.5%を上回る状況ですが、今後も、「単体は各本部単位で法定雇用率達成」「グループは各社で法定雇用数の達成」を目標に、積極的に雇用を促進します。

障がいのある従業員とその上司が参加し、所属部署を超えたネットワークを構築するとともに、相互に発信・相談できる関係をつくり、職場環境改善を図ることを目的とする「ダイバーシティ交流会」を2015年から毎年実施しています。2023年12月に障がいの有無にかかわらずグループ内の希望した従業員が参加できる交流会を、前年に引き続きオンライン形式で開催し、239人が参加しました。第一部では、障がいの有無にかかわらず、参加者が希望する5つのテーマ「職場環境について話しよう」「障がいのある人もない人も共に生きる社会」「積水ハウスユニバーサルデザイン(UD) サービスハンドブック」「手話を学ぶ人に大切なこと」「精神障がい・発達障がいでも職場で活躍するためにできること」に分かれ、講座視聴やディスカッションを実施しました。第二部は、障がいの種別ごとに当事者のみが参加し、交流を深めました。

障がい者雇用率	(年度)		
	単位	2022	2023
単体	%	2.97	3.00
国内連結会社のうち 障がい者法定雇用義務のある28社(単体含む)		2.86	2.97

グループ全従業員が各事業所単位で参加するヒューマンリレーション研修では、2024年4月の改正障害者差別解消法施行に備え、「障がいのある人もない人も共に生きる社会」をメインテーマとして取り上げ、お客様対応や従業員の職場環境に関する理解を深めました。

当社は、一般社団法人企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)に、2013年の創設時から参画しています。ACEは「企業の成長に資する障がい者雇用モデルの確立と、企業の求める人財の社会に対する発信」を目的として設立され、2024年3月時点で大手企業41社が加入しています。活躍モデルの表彰、企業間連携活動、学校関係者および障がいのある学生を招いたキャリアセミナーやインターンシップなどの活動を展開しています。

2020年10月に、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」*1に加盟し、3つのコミットメントを定めています。

☑ 積水ハウスグループのValuable 500コミットメント



*1「The Valuable 500」は、2019年に開催された世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）において、「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会をつくる」という考えのもと立ち上げられた活動であり、障がい者がビジネス・社会・経済において自らの潜在的な価値を発揮できるような改革を、ビジネスリーダーが起こすことを目的とし、世界の主要企業500社が加盟しています。

高齢者の雇用促進と活躍推進

当社では、従来、60歳定年制および65歳までの再雇用制度を採用していました。2015年4月、個々の従業員が意欲・能力をより高く、より長く発揮していきいきと活躍できるよう、グループ全体で65歳定年制を導入。さらに2020年4月からは、65歳から70歳までの再雇用制度を導入し、高齢者の活躍を支援しています。

LGBTQの理解促進

当社グループでは、多様な属性や個性を持った従業員が違いを認め合い、能力を最大限に発揮できる組織づくりに努め、誰もが自分らしく安心して働ける社会の実現を目指しています。2014年から毎年、ヒューマンリレーション研修にLGBTQのテーマを設け、学習やディスカッションを継続しています。2019年11月からは、配偶者と同等の関係にある異性事実婚や同性パートナーにも異性婚の配偶者と同様に社内規則や福利厚生制度の適用を行う「異性事実婚・同性パートナー人事登録制度」を新設し、LGBTQ専門の相談窓口を設置しました。セミナーやイベントも定期的に開催し、理解者や支援者である社内のアライが増えており、2023年3月に開始したアライの社内コミュニティ「S-Ally サークル」で情報交換や交流を実施しています。また、お客様・お取引先様向けの取り組みでは、2020年より性別や配偶者記載欄を変更し、賃貸仲介営業と加盟特約店向け研修も実施しています。

こうした取り組みが評価され、大手住宅メーカーで初めて6年連続で「PRIDE指標」ゴールドの認定を獲得しています。PRIDE指標は、LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティが誇りを持って働ける職場の実現を目指し、任意団体「work with Pride」が2016年に策定した日本初のLGBTQに関する企業などの取り組みの評価指標です。当社においては、2016年と2017年にシルバー、2018年より6年連続でゴールドの認定を獲得しています。さらに、2021年に従来のPRIDE指標に加え新設された「レインボー認定」(LGBTQの人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的にコミットメントする企業を後押しする認定)も2022年から2年連続で取得することができました。

☑ LGBTQの取り組み

多様な働き方の推進

多様な働き方の制度拡充

多様な働き方の推進

当社グループでは、執務環境の変革やICT環境の整備、制度・規則の最適化により、コミュニケーションを活性化させるとともに、誰もが働く場所や時間にとらわれず、柔軟かつ自律的に働きながら一人ひとりの個性や能力を最大限に活かすため、多様な働き方を推進しています。

多様な働き方を推進するうえで、長時間労働を解消し、誰もがいきいきと働くことのできる職場づくりが大切です。そのため、労働時間の実態を把握することから始め、まずは法令の遵守(36協定時間)に重点を置いた取り組みを実践し、労働安全衛生法上の時間外労働時間を削減し、従業員の健康維持・促進に取り組みました。2021年度からは、従業員の月平均総労働時間を取締役(社外取締役を除く)の報酬制度「業績連動型株式報酬(PSU)」におけるESG経営指標の一つとし、KPI(月平均総労働時間175時間)を定めて、総労働時間の削減に取り組んでいます。

また、年休取得の目標値(取得率70%、取得日数14日間)を掲げ、計画的な取得を促すとともに、働く場所と時間の制約を緩和する諸制度を導入し、自律的な働き方の推進に取り組んでいます。特に育児や介護等で働く時間や場所に制約のある従業員にとって、仕事との両立を支援するための制度は、キャリアロスなく安心して働くために不可欠です。

さらに、2023年3月からは、入社年数にかかわらず、すべての従業員に初回から年間20日の有給休暇を付与しています。この取り組みは、従業員が公私のバランスを取りながら、健康かつ自律的な働き方を実現するための支援の一環として位置づけています。当社グループ*における2023年度の年次有給休暇取得率は、80.3%となっています。

*積水ハウス(株)、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスリフォーム(株)

■ スライド勤務制度

2018年4月より、ワークライフバランスの推進と効率的な業務遂行のため、基準就業時間はそのままに、個人ごとに勤務開始時間を午前7時から午前11時の間で15分単位で繰上げ、繰下げできる制度を運用しています。従業員一人ひとりが働く時間を意識し、上司と対話しながら活用しています。

■ テレワーク(在宅勤務)制度

育児等で就業時間に制約のある従業員が活躍できるよう、在宅勤務制度として2017年2月より運用を開始しました。コロナ禍において、全従業員を対象にした暫定的な運用を経て、2023年4月より在宅勤務以外にもモバイル勤務等が可能となり、従業員が働く場所を選択して働くことができるようになりました。月平均7日以下のテレワークが基本ですが、特例申請が承認されれば、月平均8日以上テレワークも可能となります。

仕事との両立支援制度の拡充

仕事と育児・介護の両立にあたり、性別を問わず利用できる制度を導入しています。

■ 育児のための勤務時間短縮・就業時間変更

小学校3年生までの子を養育する従業員は、所定勤務時間の短縮(曜日ごとの設定可、1日につき2時間を上限、15分単位)の適用を受けることができます。

また、子が小学校6年生になるまでは所定の就業時間の始業および終業を午前7時～午後8時の間で繰り上げ、または繰り下げる措置の適用を受けることができます。

■ 保活コンシェルジュ

出産後1年以内に復帰予定の従業員に対し、個々の事情(子の誕生月、居住地など)に応じた活動方法やノウハウ、保育所関連の情報を提供し、妊娠中から保育施設決定まで個別にサポートします。

■ 介護支援制度

「子の看護休暇」「介護休暇」について、年5日間(対象者が2人以上の場合は10日間)の有給休暇を「時間単位」で取得できます。

■ 子どもサポート休業制度

従来の育児や介護の制度では対象外となっていた、看護・不登校等の付き添い・見守りが必要な18歳までの子がいる従業員に、2年以内の休業、勤務時間の短縮、勤務日数の短縮等を適用することでキャリアの継続を支援します。

■ がんまたは不妊治療と職業生活における両立支援制度

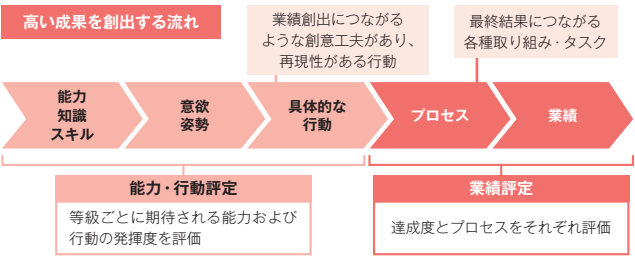
がんまたは不妊治療中の従業員に所定勤務時間や日数の短縮、就業時間変更などの制度を適用し、治療と就労の両立を支援しています。がん以外のその他の病気についても従業員からの相談を受け柔軟に対応しています。

多様な働き方の制度拡充

公正な評価制度

当社グループでは、公正で納得性の高い人事評価を行うことを重視し、2010年度より本人に評価結果を伝え、強みや改善ポイントについて対話をするフィードバック面談を実施しています。また2021年度には、新人事制度の導入に伴い評価制度も改定しました。一人ひとりの従業員の能力や成果を適切に評価し、モチベーション高く働き続けられる評価と処遇の実施を実現するため、「能力・行動評定」と「業績評定」の2つの観点で評価を実施しています。「能力・行動評定」では、「能力・知識・スキル」「意欲・姿勢」とそれらを通じた「具体的な行動」を評価しています。「業績評定」ではMBO (Management by Objective：目標管理制度) を用いて最終的な成果につなげるための「プロセス」とその結果である「業績」を評価しています。

評定制度の全体像



新たな評価制度では、定量的な成果に加え、定性的なチャレンジや貢献度、発揮した創造性なども評価項目とし、より総合的な視点で各人の実績を評価しています。また、高度な専門性を発揮し組織貢献を果たす「スペシャリスト職」の認定基準や能力基準を定め、目指すべき姿や期待する役割を等級別に明確にしました。さらに評価者会議において複数の目線で評価を議論・精査することで、入社年次や年齢にかかわらず、求められる能力や役割に応じて、各人の実績を公正に評価・反映した報酬や昇格の機会を提供しています。

評定結果については、「能力・行動評定」は昇格、昇給、退職金に反映し、「業績評定」は業績賞与に反映しています。営業部門においてはこれらに加え、個人の業績に基づいた月次の業績手当も支給しています。

2021年度に導入した新評価制度が適正に運用され、従業員の個性と能力が発揮できるよう、全評価者および全被評価者を対象にe-ラーニングも実施し、目標設定と評価、フィードバックに関する理解を深めています。

人財に関するリスク管理

エンゲージメントにおけるリスク管理

企業理念や行動規範、ビジョンや戦略、従業員の自律、職場風土、コンプライアンスの視点から当社の現状を把握する「ガバナンス意識調査」を国内のグループ全従業員を対象に毎年1回実施し、調査結果をもとに部門での課題抽出と解決を促しています。全社的課題については、全社施策・研修プログラムなどへ反映し、従業員のエンゲージメント向上による人財維持を図っています。2023年度の主な取り組みは以下の通りです。

(1) 高度な専門性によって組織貢献を果たすスペシャリスト (SP等級) の認定基準や能力基準を定め、目指すべき姿や期待役割を明確にしました。

(2) 評価者および被評価者別にMBOに関するe-ラーニングを実施しました。仕事を通じた成長を遂げるための目標設定、評定結果の受け止め方や今後へのつなげ方を学びました。相互のコミュニケーションを通じて成長課題を共有することで、より納得性と透明性の高い評定へつなげ、さらなるモチベーションの向上や自己成長と組織の成果創出を目指しています。

ガバナンス意識調査の結果

「ガバナンス意識調査」では、「職場風土」の項目の一つに「人財育成」があります。この項目では、評価が明確であるか、充実した面談ができているか、タイムリーなフィードバックなどにより人財を育成する風土があるかを測定しています。一例では、「人財育成」スコアが、積水ハウスの支店において、2010年度の71.1ポイントから2023年度の77.9ポイントに増加しており、公正な評価制度の機能が着実に向上していることが表れています。

ガバナンス意識調査の「人財育成」スコアの推移 (年度)

	単位	2010	2023
積水ハウス 支店 スコア	ポイント	71.1	77.9

→ P.227 ガバナンス意識調査

多様な働き方の推進

心理的安全性の高い職場風土づくり

心理的安全性の高い職場風土を実現するキャリア面談

多様な働き方を推進するためには、信頼関係に基づく安心安全な職場風土の醸成が必要です。当社グループでは、上司とメンバーの信頼関係を重視しています。その思いは人事施策にも表しており、年に5回、キャリア面談を実施しています。

当社グループのキャリア面談は、従業員の声を大切にするアプローチを特徴としています。この形式では、従業員が自らの視点に基づく課題や自身の強み、能力発揮したことや目標を率直に表現し、上司はそれらを丁寧に聴き切り、受け止めることが求められています。これにより、トップダウンの業務進捗確認ではなく、従業員が自己表現の機会を通じて自身の目標や志向を明確にし、キャリアプランを共有することができます。また、上司は従業員の意見や想いを真摯に受け止め、一人ひとりを深く把握したうえで適切なアドバイスや問いかけを行い、行動変容や成長を促しています。上司と従業員がオープンな対話ができるキャリア面談は、信頼関係の構築やコミュニケーションの促進など心理的安全性の高い職場風土の醸成だけでなく、共に問題に取り組む姿勢を持つことでより効果的な解決策を見出し、従業員のエンゲージメント向上および組織全体のパフォーマンス向上にも貢献しています。

当社グループでは、キャリア面談を実施する上司およびメンバーを対象としたアンケート調査を半期に一度実施しています。分析した調査結果は、キャリア面談に臨む際のコツやヒントとともに従業員に共有しています。

2023年度下期は、面談満足度が10点中7.2点となり上期より0.2点上昇しました。また、キャリア面談を通じて「上司が自分の話を聴きとってくれた」と感じたメンバーは43.6%（上期比+4.1%）、「上司は自分の良いところを承認してくれた」と感じるメンバーは37.6%（上期比+3.8%）でした。

上司には、コーチングや傾聴スキルなどを学ぶ機会を提供し、面談スキルを向上することで、メンバーとのより充実したコミュニケーションや信頼関係の構築を図っています。

対等なコミュニケーションを実現するESG対話

当社グループでは、ESGを「自分事」として捉えるための取り組みとして、2020年10月よりESG対話を実施しています。役職や雇用形態にかかわらず、4～5人のグループで、自ら選択したテーマに沿って対話を行います。

ESG対話では、「議論」するのではなく「対話」することを大切にしています。一つのテーマに対し、意見の対立や議論に陥るのではなく、異なる立場や視点を尊重し合い、肯定的に受け止めることで、共通の目標や価値観に基づいた対話が実施されています。互いの意見を傾聴するというスタンスが確保されているため、穏やかな雰囲気の中で、従業員は自らの感じたことを、安心して自分の言葉で率直に伝えることができます。

また、対話での「気づき」を通じて一人ひとりが自律的に行動することを目的に、従業員が自ら関心を持つテーマを提案し、そのテーマに関する対話を主導することが奨励されています。これらの取り組みにより、従業員が自己表現しやすい環境づくりを通じた心理的安全性の高い職場風土の醸成を推進しています。

ダイバーシティマネジメントの推進

多様な働き方が可能な職場環境を形成するには、リーダーの役割が大きいと考え、2015年から2021年まで育児者とその上司を対象とした「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」を開催しました。2022年からは、全リーダー（一次評価者^{*1}）を対象とした「ダイバーシティマネジメントフォーラム」へ刷新しました。育児に限らず、介護や治療など多様化している従業員の事情に寄り添い、柔軟な働き方を推奨し、メンバーの両立と活躍を推進できるリーダーを育成する研修です。多様な人財を活かすことができるリーダーの育成を行うことで、心理的安全性のある職場形成につなげています。

^{*1} 両立のための柔軟な働き方をまず相談する上司

幸せ度調査を活用した効果検証

年に一度、全従業員を対象に実施している幸せ度調査の「職場の幸せ力」には、「職場オススメ度」「信頼関係のある職場の雰囲気」「安心安全な風土」が含まれており、当該指標により多様な働き方の推進の進捗や成果も検証しています。

幸せ度調査「職場の幸せ力」 ^{*2}					（年度）
	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
職場の幸せ力	^{*2}	ポイント	66.19	66.37	66.59

→ 集計範囲については、こちら（P.94の内容が別ウィンドウで開きます）

^{*2} ◇4から鴻池組およびその国内連結子会社を除く

幸せの基盤づくり

家族の幸せ支援

男性育児休業制度

当社グループでは、3歳未満の子を持つ男性従業員を対象に、1ヵ月以上の育児休業取得を推奨する男性育児休業制度の運用を2018年9月に開始しました*1。性別を問わず、最初の1ヵ月は有給とすることで、従業員とその家族の経済的不安を解消。家庭の事情などに合わせ、子どもが3歳になるまでに最大で4回に分割して取得することもできます。これにより、出産直後のサポートはもちろん、母親の仕事復帰時の慣らし保育期間に合わせて父親が育児休業を取得するなどさまざまな取得パターンが可能となっています。

積水ハウスでは、男性育児休業制度の本格運用を開始した2019年2月から2024年1月までに、子が3歳の誕生日（取得期限）を迎えた男性従業員1,933人全員が1ヵ月以上の育児休業を取得しており、取得率100%を2019年度以降継続。2021年4月以降は、グループ会社でも100%の男性育休取得率を継続しています。また、男性育休に対する「育休取得者の配偶者満足度」は96.8%*2と高く、家族の幸せにつながる制度となっています。

*1 日本における育児休業制度では、原則として子が1歳に達するまでの1年間は休業が可能となっており、この間、育児休業給付金が支給されます。当社では、子が3歳に達するまで休業が可能で、最初の1ヵ月は有給としています。

*2 取得後アンケート パートナー回答より

男性育児休業取得率・平均取得日数		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
男性育児休業取得率*3	*3	%	100	100	100
平均取得日数	◇1	日	31.08	31.18	32.32

→ 集計範囲については、こちら(P.94の内容が別ウインドウで開きます)

*3 2021年度までは◇1、2022年度より◇2

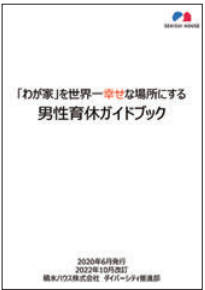
■ 制度の拡充

2021年4月からは、より柔軟な取得が可能な「出生時育児休業」の運用を開始しました。取得後アンケートのパートナーの意見として「必要な時に必要なだけ育休を取ってほしい」という要望が多かったこと、および、母体にとって心身ともに負担が大きく、「産後うつ」発症のリスクも高い産後8週間に夫が寄り添うことの大切さを対象従業員に周知し、寄り添いに対応しやすくなるよう、産後8週間は分割回数にかかわらず1日単位で自由に取得できるよう制度を拡充し、より柔軟な育児休業の取得を可能としています。

■ 継続的な啓発

男性育児休業取得促進向け、イントラネット上で取得事例として本人・家族・上司のコメントを紹介。2020年には男性育休に関する情報を取りまとめた「男性育休ガイドブック」を発行しました。さらに、2015年から毎年開催した仕事と育児の両立について考える「仕事と育児の両立いきいきフォーラム」では、育児中の女性従業員とその上司に加え、2018年より育児中の男性も参加対象としました。2022年からは全リーダー（一次評価者*4）を対象とした「ダイバーシティマネジメントフォーラム」へ刷新し、育児に限らず、介護や治療などとの両立も含め、誰もが活躍できる職場形成を目指しています。

*4 両立のための柔軟な働き方をまず相談する上司



■ 家族ミーティングシート

当社グループでは、育児休業の取得の目的や取得時期、育児・家事の分担や、家族の在り方などについて、家族で十分なコミュニケーションが図れるよう「家族ミーティングシート」を独自に作成し、育休の質の向上を目指しています。当社グループ従業員だけでなくどなたでもご利用いただけるよう、当社ウェブサイトにも掲載しています。



■ 男性育休取得計画書

育児休業取得者は、職場でのコミュニケーションツール「男性育休取得計画書」も作成し、家族ミーティングシートで決めた取得期間の、業務の引継ぎを上司とともに調整します。また、パートナーの署名欄も設け、本人・上司・家族の3者が合意し、承認・期待している育休の証明としても活用しています。

■ 社会との取り組み

当社は、2019年に、9月19日を「育休を考える日」として記念日制定し、毎年9月19日に、産官学で男性育児休業を考える「男性育休フォーラム」を開催しています。併せて「男性育休白書」も毎年発行し、男性の育児休業が当たり前になる社会を目指しています。2022年開催の4回目からは、「日本でも男性育児休業を当たり前にする」というビジョンにご賛同いただける企業・団体を募り、2023年開催の5回目には119の企業・団体に賛同いただくとともに、男性育休についての情報発信を行いました。男性育児休業の促進は、女性活躍推進や少子化などの社会課題の解決にもつながると考えています。

☑ 日本でも男性の育児休業取得が当たり前になる社会へ(İKUKYU.PJT)



幸せの基盤づくり

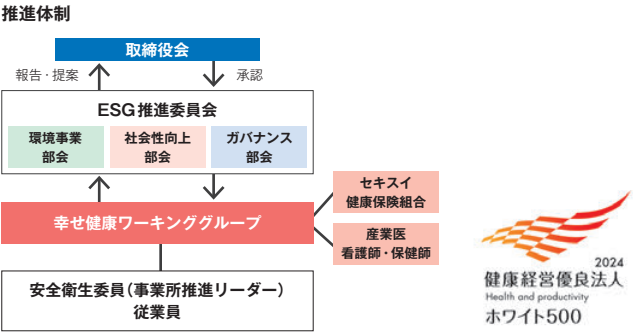
健康づくり支援

幸せ健康経営

当社グループでは、従業員の身体的な健康だけでなく、心理的な健康やつながりも追求し、従業員が職場や日々の生活の中で幸せを感じ、充実した生活を送ることを目指す「幸せ健康経営」を推進しています。

幸せ健康経営の推進にあたっては、取締役会傘下のESG推進委員会で承認された年度目標や計画に基づいて取り組みを進めています。全社方針の策定や各施策の推進、効果の検証は、人事総務部、ダイバーシティ推進部などの当社関係部署による幸せ健康ワーキンググループが、健康保険組合、外部アドバイザーなどと連携して行い、各事業所との連携強化や全従業員への周知・浸透を図っています。

当社グループでは、2020年以降、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人(ホワイト500)」に5年連続選定されています。



幸せ健康経営における目標と進捗

当社グループ従業員の健康診断結果をもとに、生活習慣病の予防を喫緊の健康課題と認識し、運動、食事、睡眠、喫煙率などを指標とした生活習慣の改善を促進しています。また、心の健康を保ち幸せ度を高めるため、メンタルヘルスの改善に向けた取り組みや主観的健康観を指標として定め、幸せづくりの推進に活用しています。

心身の幸せと健康を実現するため、①生活習慣病リスク保有者の低減、②喫煙率の低下、③従業員・職場の幸せ度向上、④プレゼンティーズムの改善、⑤メンタル不調の予防を5つの目標として設定。また、定期健康診断2次健診受診率や1人当たりの月平均総労働時間も指標として定めています。

(年度)					
指標	単位	2021	2022	2023	
肥満リスク保有者率① ^{*1}	%	38.1	37.9	37.0	
喫煙率② ^{*1}		24.0	23.9	22.8	
「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値③ ^{*2}	ポイント	65.75	65.86	65.98	
プレゼンティーズム(生産性)④ ^{*1}	%	106	106	106	
メンタルヘルス不調による欠勤者率⑤ ^{*1}		0.79	0.86	0.97	
定期健康診断2次健診受診率 ^{*3}		97.8	98.7	88.1	
1人当たりの月平均総労働時間 ^{*4}	時間	177.64	170.73	169.58	
主観的健康観 ^{*2} (一般平均との差)	ポイント	+1.12	+0.84	+0.72	

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)

^{*1} ◇1

^{*2} ◇4から鴻池組とその子会社を除く

^{*3} 2022年度までは積水ハウス単体の営業部門のみ、2023年度より積水ハウス単体

^{*4} 積水ハウス(株)、積水ハウス不動産グループ、積水ハウスリフォーム(株)

主な取り組み

当社グループでは、2021年6月に従業員の有志で構成される「健康プロジェクト」を立ち上げ、従業員の幸せや健康づくりを支援する取り組みとして「幸せ健康チャレンジ6」を開始しました。AIによる健診結果活用サービスや幸せ度調査を活用し、従業員が自らの課題に基づいた「My 幸せ健康宣言」を登録。経営層も含め、2024年3月末までに21,852人が登録しています。さらに、6つの分野から自身が選択した活動に主体的に取り組めるよう、セミナーやイベントなどを定期的に開催し、幸せや健康に対する意識や改善意欲の向上を図っています。2022年2月以降、50回のセミナーを開催し、延べ17,959人が参加しています。(2023年度末時点)

また、2019年2月よりウォーキングチャレンジを実施。定期的な運動を通じた健康的な生活習慣の促進を目的とした取り組みです。2023年度は21,163人が参加し、1日当たりの平均歩数は6,652歩となり、健康意識の向上のみならず、社員同士の交流やチームワーク強化にもつながっています。これらの取り組みは、2023年8月より幸せ健康ワーキンググループが主体となり推進しています。

幸せ健康チャレンジ6

【適度な運動】
コツコツ私の運動チャレンジ

【バランスの良い食事】
毎食バランスチャレンジ

【適度な飲酒】
百葉の長チャレンジ

【質の良い睡眠】
ぐっすり(グッドスリープ)チャレンジ

【禁煙】
卒煙チャレンジ

【ココロにあわせ】
ココロにここチャレンジ

ウォーキングチャレンジ参加者
21,163人
(前年比+347人)
平均歩数
6,652歩
(前年比+52歩)

幸せの基盤づくり

幸せ度調査の継続

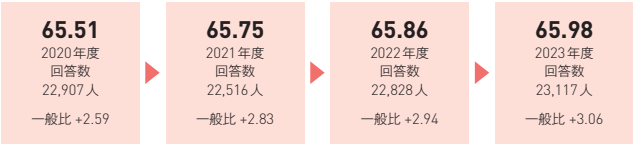
幸せ度調査

従業員一人ひとりが幸せを追求するため、当社グループでは、2020年11月より全従業員を対象とした幸せ度調査を実施しています。幸福経営学の第一人者である慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科教授／武蔵野大学ウェルビーイング学部長・教授の前野隆司氏の監修により、日本企業で初めて従業員と職場の幸せを多面的に計測し分析しています。

幸せ度調査は、個人の幸せを測る「幸福度診断 Well-Being Circle」(72問)と、職場の幸せを測る「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」(42問)のアンケートで構成され、結果を「幸福度診断 Well-Being Circle」は11カテゴリ・34項目、「はたらく人の幸せ／不幸せ診断」は2カテゴリ・14項目で定量的に計測しています。幸せを「見える化」することで、従業員一人ひとりの幸せを追求していくための具体策につなげています。

2020年度からの4回の調査結果において、当社の従業員の「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値は一般平均より毎年高く、4年連続増加の傾向にあります。2023年度の総合値は、一般平均より3.06ポイント高い、65.98ポイントでした。

幸福度診断 Well-Being Circle 総合値 (ポイント)

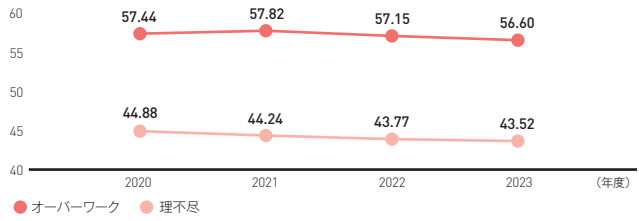


2023年度の調査によると、一般平均に比べ特に高いカテゴリは「Well-Being」と「ありがとう力」でした。「ありがとう力」の高さからは、企業理念の根本哲学である「人間愛」が浸透していると読み取れます。項目別では「職場オススメ度」が一般平均より極めて高く、職場や自社の製品・サービスに自信を持っていることが表れています。創発型表彰制度「SHIP」のパフォーマンス部門で、優れた取り組みや事業改革、新商品開発などの社内共有により、自社の製品やサービスの実績に対する従業員の理解が深まった効果であると考えています。

また、2022年度からの課題である「オーバーワーク」および、オーバーワークと相関が高い「理不尽」は、一人ひとりとのコミュニケーションを軸とするESG対話やキャリア面談の継続に加え、対話や面談の研修実施により改善傾向にあります*1。

*1「オーバーワーク」との相関が高い項目は、労働時間より「理不尽」であることが調査結果からも分かっており、はたらく人の不幸せ診断結果によるため、数値が低いほど良いとされています。

オーバーワークと理不尽の推移 (ポイント)



2023年度の調査では、当社グループの人財価値の向上における重要施策である「従業員の自律」に関する追加質問も行いました。その結果、当社グループにおける「従業員の自律」と「幸せ」には高い相関関係があることが明らかになりました。

幸せ度調査を活用した取り組み

幸せ度調査の見える化

個人の幸せ度調査の結果は本人にのみ、グループ全体および所属事業所の結果は全従業員に対しイントラネットでも共有しています。従業員一人ひとりが自身や職場の幸せについて向き合い、経年比較や幸せ度調査の結果をもとにグループで対話をする取り組みも実施しています。

幸せ度についての対話

一人ひとりの従業員が自身や職場の幸せに向き合い、幸せ度調査結果をもとに4～5人のスモールグループでの対話も実施しています。2023年度は15,756人の従業員がESG対話を通じて幸せをテーマに対話を実施しました。

支店での取り組み

支店長による強い想いのもと、2020年11月から研修やワークショップを継続的に実施している支店があります。幸せを構成する4つの因子の一つである「ありがとう！」因子(つながりと感謝)に着目し、従業員同士で賞賛を送り合うプラットフォームを利用し、従業員と職場の幸せ度を高めています。また、幸せ度が高い事業所や幸せ度が伸びた事業所での取り組みをイントラネットでも共有しています。

ベクトルの一致

企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成

リーダーパイプラインの構築

当社グループでは、企業理念と戦略を浸透させるリーダー育成に重点を置き、変化対応力・変化創造力・イノベーション思考を兼ね備えた将来のリーダーを育成する取り組みを実施しています。

SHINE! Challenge Program

35歳以下の若手を対象に、将来のビジネスリーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」(「Sekisui House Innovators and Entrepreneurs Challenge Program」の略称)を2019年10月より実施しています。2023年度までに60人が受講を修了し、2023年度の第5期は、新たに18人がリーダー候補者として選拔され、約9ヵ月のプログラムを通じてリーダーシップのスキルや能力、課題設定やプロジェクト設計などの専門プログラムを学んでいます。このプログラムにより、従業員がビジネスリーダーとしての資質を磨く機会を提供し、リーダーパイプラインの構築を促進しています。

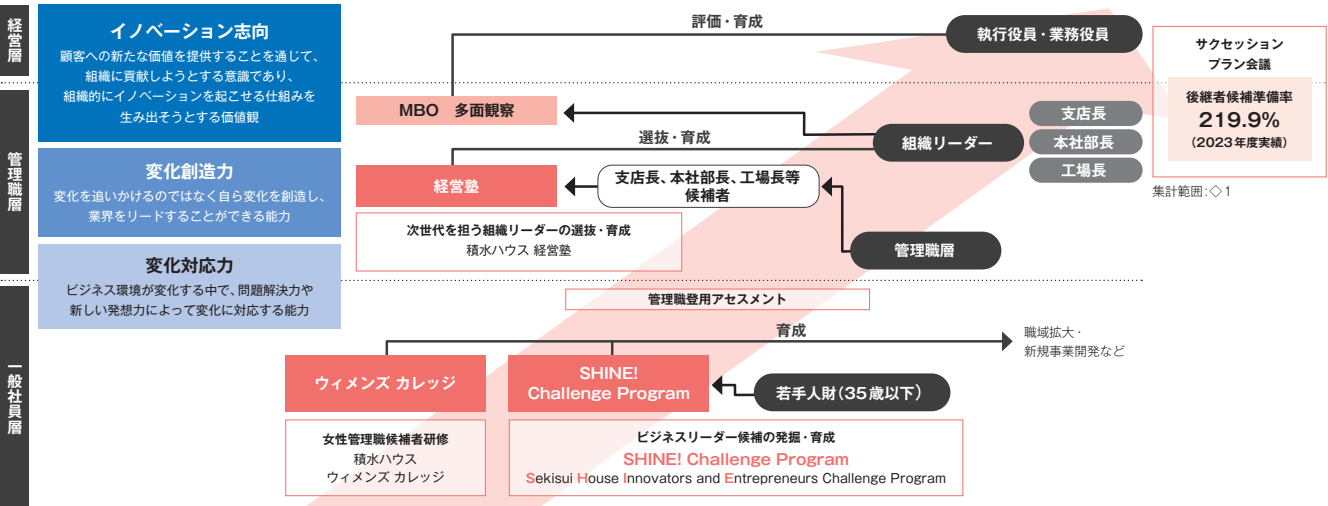
経営塾

重要なポジションや役職の後継者を育成するためのプログラムとして、2018年から「経営塾」を実施しています。将来の経営層候補者を特定し、見識、人格、マネジメント力、リーダーシップなどのスキルや経験を習得する機会を提供しています。受講生は、全10回の講義やアセスメント、経営陣へのプレゼンテーションを通じて、組織経営の方向性を自ら考え出す経験を積み重ねています。2023年度には5期目を迎え、これまでに184人が受講しました。

経営力強化に向けた取り組み

マネジメント層を対象としたさまざまな研修も実施しています。新任マネージャーを対象とした研修では、リスクマネジメント編、キャリア面談トレーニング編、評定トレーニング編、問題解決強化編に分け、ノウハウやスキル習得を促進しています。組織活性化や、各支店・チームにおける経営力と人財育成力の強化へ向けたインテグリティ・マネジメント研修なども新任支店長や職責者を対象に実施しています。

次世代のビジネスリーダーを育成するリーダーパイプライン



ベクトルの一致

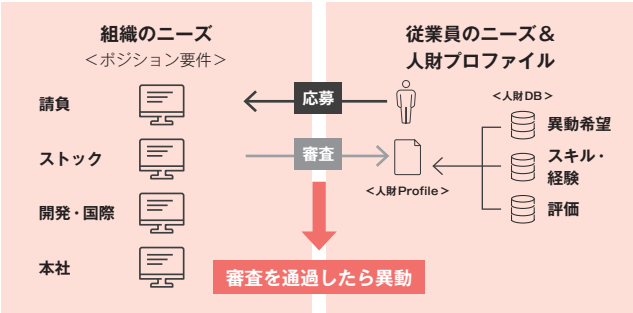
戦略に応じた人員確保と適正配置

事業戦略に合わせた人財の確保・育成・管理

今後のビジネスの見通しをもとに、人員に関する各種データを踏まえた戦略的な採用計画を立案・実行しています。また、将来的なビジネス推進において必要となる人財(例：DX人財など)については、社内外のパイプライン情報を整理し、人事部門からビジネスサイドに提案する体制を目指しています。

2021年2月に、従業員一人ひとりの想いやスキルレベルをリアルタイムで見える化できる「タレントマネジメントシステム」を導入しました。異動や育成に関しては、タレントマネジメントシステム上で組織長が組織の状況をひと目で確認できるダッシュボードを構築し、意思決定に役立つデータ環境を整備しました。グループ会社でも共通のシステムを導入したことにより27,000人を超える人事情報の一元管理が可能となり、グループ人財の能力最大化に寄与しています。

人財公募における人財データ活用例



人財公募制度

従業員の意欲にもとづくキャリア実現を支援するため、2022年9月に人財公募制度を刷新しました。グループ会社も含めた幅広いポジションを配属先対象とし、従業員が自らの意思で応募し、選考を経て異動を実現する制度です。従業員に自身の能力を積極的に発揮できる環境を提供し、自律的なキャリア形成を促すこと、また経営環境および事業戦略、組織構造の変化に柔軟に対応するため、グループ全体で適所適材の実現を目指しています。

人財公募時には、社内イントラネットで募集案件について求める人財や必要なスキルを明示し、さらに事務局から従業員宛にメールを配信して広く周知をしています。また、社内のイントラネットの各部ホームページから、従業員がグループ各社や本社各部の業務内容にいつでもアクセスできる環境を設定しています。

2023年度は、26件の募集に対し294人が応募し、58人が社内異動を実現しました。

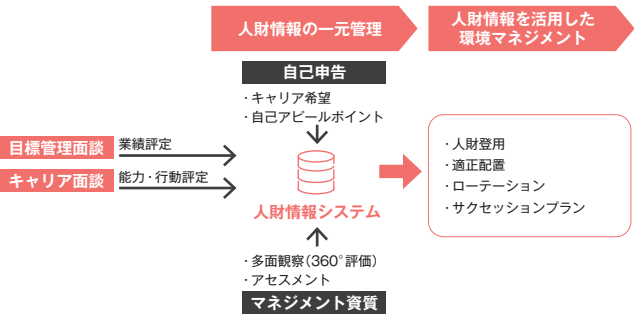
人財公募制度 応募者数・社内異動者数		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
応募者数	*1	人	—(制度なし)	81	294
社内異動者数			—(制度なし)	12	58

→ 集計範囲については、こちら(P.94)の内容が別ウィンドウで開きます)
*1 ◇4から浦池組およびその国内連結子会社を除く

人財情報の一元管理と活用

従業員の自律的なキャリア形成の支援やリーダーパイプラインの強化のため、人財情報をタレントマネジメントシステムで一元管理しています。人事評価、キャリア希望、多面観察、外部アセスメントの結果に加え、キャリア面談記録や保有スキル等の情報を格納し、サクセッションプランや役員・職責者登用の人財会議で活用するとともに、経営・管理職層がデータに基づく意思決定を実施できる環境を整備しました。新卒採用においては、優績従業員の人財要件を分析・抽出し、その要件に合致する人財を見極めて採用することで、ポテンシャルの高い人財の確保につなげています。また、入社後の選抜研修においても、適性検査等の多様な人財データを用いて人選を行っています。

人財情報の一元管理と活用



環境

環境へのコミットメント	122
環境マネジメント	124
脱炭素社会への貢献	126
生物多様性保全	132
サーキュラーエコノミーに向けた 取り組み	139
化学物質等における環境汚染への対策	144
水セキュリティ	147
TCFD(気候関連財務情報開示 タスクフォース)提言に沿った 情報開示	151
TNFD(自然関連財務情報開示 タスクフォース)提言(v1.0)に 沿った情報開示	155
環境データ	161
工場サイトレポート	171

E 環境へのコミットメント



次の30年、2050年に向けて 多様な価値観で ポジティブ・インパクトの 共創を

環境事業部会 部会長
業務役員 環境推進部長

井阪 由紀

近年、地球温暖化による気候変動は、頻発化・深刻化する自然災害という形などで、私たちの暮らしに目に見える影響を与え始めています。また、過剰な生産・消費モデルが生物多様性の毀損や資源の枯渇を加速させ、人間社会と地球の共生という関係の持続可能性に警鐘を鳴らしています。多くのエネルギーや自然資本に依存し、環境に様々な影響を与えている住宅産業の果たすべき役割は高まっています。

これに先立ち、積水ハウスグループは1999年に「環境未来計画」を発表して以降、気候変動・生物多様性・資源循環を3つの重要テーマに据え、生産から廃棄まで、事業活動に伴う地球環境への負荷低減に取り組んできました。戸建住宅を対象にしたネット・ゼロ・エネルギー・ハウス(ZEH)の商品化や、住宅の建築と同時にお客様の庭に在来種を中心

に植樹し生態系をつくる「5本の樹」計画、新築・リフォーム等の建設現場や工場から発生する廃棄物の100%リサイクルと住宅ストック活用の基盤整備など、先進的かつ実効性のある施策を推進。業界をリードし、日本における住宅の環境技術のスタンダードを構築してきました。

住宅事業の脱炭素化においては、ZEHを賃貸事業やマンション事業等にも拡大し、より多くのお客様にサステナブルな暮らしの選択肢を増やすとともに、自社の事業活動においても、「積水ハウスオーナーでんき」による再生可能エネルギーの利用、業務用車両電動化、工場設備の電化、主要サプライヤーに対するSBT目標設定への呼びかけなど、脱炭素社会を見据えたアクションを推進しています。また、SBT、RE100等の国際イニシアチブや建築・建設分野の国際イニシアチブGlobalABC

への参画、TCFD/TNFDの枠組みに沿った情報開示等も積極的に実施し、グローバルレベルで求められている地球環境負荷軽減のコミットメントを、日本においても先導して実践していきたいと考えています。

当社グループではこれまで、住宅業界において波及効果の高い取り組みを推進し、様々なアウトカムを生み出してきました。しかし気候変動をはじめ、深刻化する社会課題の解決には、より多くの価値観や推進力が必要です。サステナビリティビジョンで掲げるマイルストーンの2050年に向けて、住宅事業のあるべき姿を事業に関わる多くのステークホルダーと共に考え、行動し、イノベーションを生み出しながら、ポジティブなインパクトの創出に取り組んでまいります。

☑ サステナビリティビジョン2050

環境への取り組み

脱炭素化

- TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示
- 戸建住宅「グリーンファースト ゼロ」によるZEHの推進
- 建物全体でZEH基準をクリアする「ZEH-M」賃貸住宅の普及
- 非住宅建築におけるZEBの推進
- 「積水ハウスオーナーでんき」
- サプライチェーンの脱炭素化

生物多様性保全

- 木材調達
- 生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画
- TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース) 提言(v1.0)に沿った情報開示

資源循環

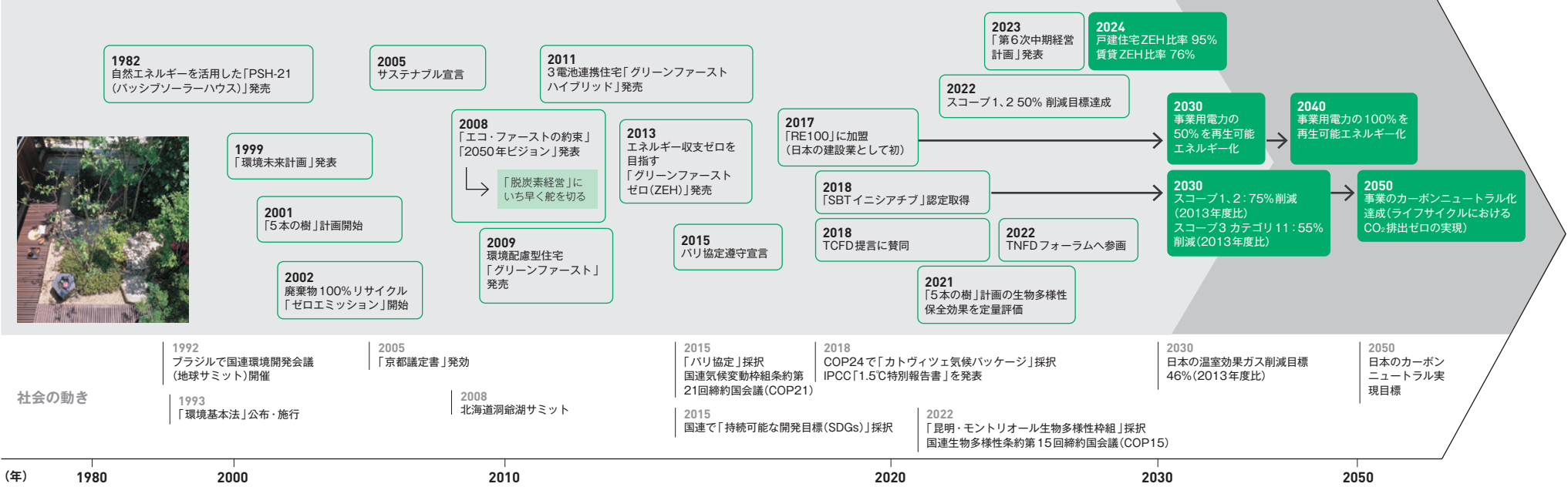
- 「積水ハウスゼロエミッションシステム」
- サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

環境へのコミットメント

環境戦略

積水ハウスグループの環境戦略は、1982年の戦略的商品「パッシブソーラーハウス」を皮切りに、1999年発表の当社環境戦略の原点「環境未来計画」において目指すべき姿と取り組みの基本方針を定め、事業活動に伴う地球環境への負荷低減を目指し、実効性のあるさまざまな取り組みを推進してきました。特に地球温暖化防止に関しては、省エネ住宅の普及を最重要施策

積水ハウスグループの主な環境戦略の歩み



E 環境マネジメント

1. ガバナンス

環境関連対応におけるプロセス、統制および手続き、 環境負荷低減に関するコミットメント

積水ハウスグループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進するESG推進委員会を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。脱炭素社会への貢献、生物多様性保全、サーキュラーエコノミー、水セキュリティなどを含む環境関連対応は本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役会に報告しています。

ESG推進委員会の傘下に、環境経営に関わる本社部門の職責部長および全グループにおける各事業部門の環境責任者を中心とした全社横断の環境事業部会を設置し、適時に開催しており、より具体的に詳細な検討を行っています。また、ESG推進委員会の決定事項は環境事業部会を通じて、全グループに展開し浸透させています。

ESG推進委員会を通じた経営層の監視の実効性確保のために、取り組みの推進は、各業務の担当取締役や経営層への日常的な報告と指示を経て進められており、これによってタイムリーな監視・監督機能を確保しています。

さらに、新たな課題に対する環境負荷軽減についても目標を設定し、取り組みます。

ISO14001 認証取得

工業化住宅部材の製造および出荷を担う国内生産5工場（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場）および海外工場（イングルバーン工場：オーストラリア）では、生産プロセスマネジメントの一環として環境マネジ

メントシステムの国際規格であるISO14001を取得し、内部監査等を通じて運用を継続しています。生産工場における認証取得割合は100%です。

2. 戦略

積水ハウスグループはグローバルビジョン“「わが家」を世界一幸せな場所にする”の実現に向け、先進的かつ波及効果の大きい環境戦略の推進によって社会課題を解決し、持続可能な社会の構築を実践していくESG経営のリーディングカンパニーを目指しています。このためにも、2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティビジョン2050」において「脱炭素社会へ先導」「人と自然の共生社会へ先導」「資源循環型社会へ先導」「健康・長寿先進社会へ先導」「ダイバーシティ社会へ先導」を掲げ、それぞれに定めた目標の達成に向けた具体的な取り組みを進めています。積水ハウスグループの環境戦略の特徴は、事業と一体化して推進することです。積水ハウスは、1999年に発表した「環境未来計画」以来、事業活動における環境対策の位置づけを明確にし、多くのお客様、サプライチェーンをはじめとしたすべてのステークホルダーに受け入れられる形でさまざまな環境への取り組みを住宅業界を牽引して進めながら、事業領域・規模を拡大してきました。これにより地球温暖化防止、生物多様性保全、サーキュラーエコノミーの実現などのさまざまな環境課題に対して実質的な効果をもたらしながら、事業成長にもつなげていく考えです。

サステナビリティビジョン2050

当社は2016年に策定、2017年に更新した2050年に向けた長期ビジョン「サステナビリティビジョン2050」において、経営の方針であるNEXT SEKISUI HOUSE「30年ビジョン」と、ESG経営の指針である「3つのマテリアリティへの取り組み」を一体化させたビジョンを開示いたしました。

「脱炭素社会へ先導」「人と自然の共生社会へ先導」「資源循環型社会へ先導」「健康・長寿先進社会へ先導」「ダイバーシティ社会へ先導」のそれぞれの目指す姿に対して、2050年のチャレンジ目標、2030年の目標を示し、SDGsと整合していることを示しています。

☞ サステナビリティビジョン2050

エコ・ファーストの約束

当社は、2008年6月に環境大臣と「温暖化防止」「生態系保全」「資源循環」に関する3つの約束（エコ・ファーストの約束）を交わして「エコ・ファースト企業」認定を受け、その約束を果たすよう、環境への取り組みを実践してきました。2012年および2016年には、社会情勢の変化や取り組みの進捗を反映し、3つの約束の大きな枠組みを保持しながら「エコ・ファーストの約束」を更新。2020年にさらに約束の内容を更新し、取り組みを深化させています。

☞ エコ・ファーストの約束

まちづくり憲章

当社は、住宅メーカーとして未来への責任を果たすために、2005年に「まちづくり憲章」を制定しました。これは当社のまちづくりの中で培われてきたさまざまなノウハウを、持続可能性という考えに基づいて改めてまとめたものです。当社が考える4つの価値（環境価値・経済価値・社会価値・住まい手価値）をベースにした「環境マネジメント」「経済マネジメント」「タウンマネジメント」「生活マネジメント」という4つの視点を持ち、「まちづくり基本方針」や具体的な24指針を考慮しながらまちづくりを進めています。

☞ まちづくり憲章

環境マネジメント

3. リスク管理

環境に係るリスクについては、必要に応じてESG推進委員会に加えてリスク管理委員会においての審議を経て、取締役会に報告され、リスクの緩和・移動・受容・コントロールの決定を検討することとしています。土壌・地下水・大気汚染の可能性も含め環境関連法規制違反が発生した場合には、本社に報告が届く体制になっています。

なお、リスク分析に基づき選定した国内1工場および1工事現場に対して、専門性のある第三者による外部監査を毎年実施しています。

4. 指標及び目標

当社は戸建住宅ZEH比率、賃貸住戸ZEH比率、分譲マンションZEH比率、既存住宅の断熱改修工事数、新築住宅等からのCO₂排出削減率、事業活動におけるCO₂排出削減率、RE100進捗率、事業所電動車比率、サプライヤーSBT目標設定率、持続可能な木材調達比率、ゼロ・デフォレステーション比率、生物多様性に配慮した植栽、廃棄物比率(新築)、廃棄物リサイクル率(新築)、廃棄物リサイクル率(アフターサービス、リフォーム)を環境への取り組みのKPIに設定しています。取り組みの状況については、各ページに詳細を開示しています。

- P.126 戸建住宅「グリーンファースト ゼロ」におけるZEHの推進
- P.128 賃貸住宅「シャーマゾン」におけるZEHの推進
- P.128 分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEHの推進
- P.129 既存住宅への環境型リフォームの推進
- P.129 「積水ハウスオーナーでんき」によるRE100の推進
- P.130 社用車電動化率100%達成に向けた取り組み

- P.131 資材・原材料調達段階のCO₂排出削減
- P.132 生物多様性・森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)へのコミットメント
- P.132 生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画
- P.134 木材調達におけるリスク調査
- P.141 生産および施工部門のゼロエミッション

環境関連法規制の遵守状況

土壌・地下水・大気汚染など、環境関連法規制の遵守状況については、下表の通り、2023年度に重要な違反等はありませんでした。

(年度)			
2020	2021	2022	2023
温室効果ガスに関する法規制などの重要な違反(刑罰、行政罰、行政指導を受けたもの)およびフロン類の重大な漏出の報告はありません	同左	同左	同左

5. 活動・その他関連情報

環境憲章

当社は、1999年に「環境未来計画」の中で環境憲章・環境基本方針・環境行動指針を発表しました。



E 脱炭素社会への貢献

快適な暮らしと脱炭素化を両立 災害レジリエンス性の強化

戸建住宅「グリーンファースト ゼロ」による ZEH*1 の推進

積水ハウスの戸建住宅 ZEH「グリーンファースト ゼロ」では、高い省エネ・創エネ性能により、CO₂排出量を削減しながら、脱炭素社会の実現にも貢献でき、いつも快適な暮らしを続けることができます。

まず、快適性のベースとなるのは ZEH 基準をクリアする高い断熱性能です。リビング吹き抜けや大きな窓を採用すれば、明るく開放的な空間にできる反面、省エネルギー性能ではデメリットとなってしまいます。そこで当社は断熱性能の高い窓を採用することで、開放的な室内環境と高い省エネルギー性を両立させています。2022 年から、住宅性能表示制度において新設された上位等級「断熱等性能等級 5」と「一次エネルギー消費量等級 6」をクリアできる仕様を標準としています。

次に、外観においても、街との調和を図るうえで住宅の美しさと ZEH の両立はとても重要です。勾配屋根の建物では ZEH には欠かせない太陽光パネルと屋根瓦との一体感を醸し出す「瓦型太陽光発電パネル」を標準採用。複雑な屋根形状でも多くのパネルが設置できる特長も兼ね備えています。

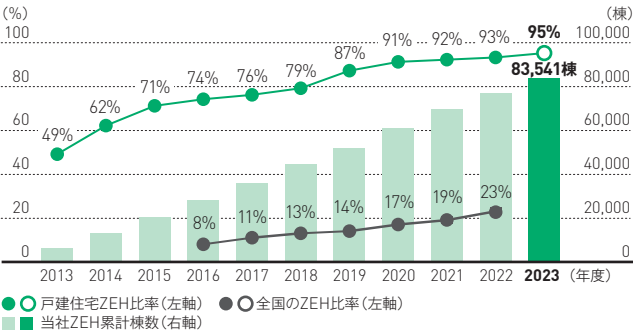
ZEH は日々の暮らしの家計にも貢献します。快適に暮らすには空調や家電などに使うエネルギーが必要です。テレワーク等により在宅時間が増えることで家庭のエネルギー消費量の増加につながり、さらに電気・ガス料金が上昇傾向にある昨今においては、よりその負担増の懸念が高まっています。ZEH による省エネ・創エネ性能はこの光熱費抑制に大きく貢献することから、在宅時間が増えても光熱費の大幅な上昇を気にせず、当社が推奨する明るく広々とした空間設計「ファミリー スイート」との相乗効果で、ストレスを感じることなくテレワークが浸透した新しい生活形態でも快適な暮らしが可能です。

このような積水ハウスの戸建住宅 ZEH「グリーンファースト ゼロ」は多くの

お客様に受け入れられて普及が進み、2023 年度実績は 95%*2 でした。これは、日本全体の戸建住宅 ZEH 比率 23%*3 を大きく上回っています。また、発売開始した 2013 年度からの累積棟数は 83,541 棟となりました(2024 年 3 月末時点)。日本政府は 2021 年に発表した第 6 次エネルギー基本計画において「2030 年度以降に新築される住宅について、ZEH 基準の水準の省エネルギー性能を確保する」「2030 年には新築戸建住宅の 6 割に太陽光発電設備を設置する」という目標を掲げていますが、当社はこのいずれもすでに達成している状況です。

積水ハウスグループの CO₂ 排出量のうち 75% と最も大きな比率を占めるのは、「供給した住宅等の使用時(当社のスコープ 3 カテゴリ 11 に該当するもの)」です。CO₂ 排出量削減には、この ZEH の普及促進が必要不可欠です。

戸建住宅 ZEH の進捗状況



* ZEH 比率は請負・建売を含む。全国実績は「ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業調査発表会 2023」(主催：経済産業省資源エネルギー庁)における公開情報の小数点以下を四捨五入しています。

*1 ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)：省エネ・創エネにより、快適な室内環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す住宅。「グリーンファースト ゼロ」は太陽光発電標準設置の当社戸建 ZEH のブランド名称

*2 2023 年 4 月～2024 年 3 月までの「ZEH」、Nearly ZEH、ZEH Oriented(積雪量 100cm 以上の多雪地などの北海道以外のエリアにおける供給実績。北海道は 92%)

*3 出所：ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス実証事業調査結果(2023 年版)(経済産業省資源エネルギー庁、一般社団法人環境共創イニシアチブ)における公開値。2022 年度の実績



「ファミリー スイート」の大空間
「5本の樹」計画の庭を望む大開口

積水ハウスオリジナルの
瓦型太陽光発電パネル

(年度)					
KPI	単位	2021	2022	2023	2024 目標
戸建住宅 ZEH 比率*4	%	92	93	95	90

*4 北海道以外のエリアにおける請負・分譲住宅の ZEH 比率

新築住宅等からの CO₂ 排出削減率

(年度)						
KPI	対象範囲	単位	2021	2022	2023	2030 目標
新築住宅等からの CO ₂ 排出削減率*5	積水ハウス(開発事業を除く単体)、鴻池組、積水ハウスノイエ、積水ハウス建設、積水ハウス不動産	%	50.0*6	55.3*6	—	2030 年度までに 55% 削減
	積水ハウス(単体)、鴻池組、積水ハウスノイエ、積水ハウス建設、積水ハウス不動産、SEKISUI HOUSE US HOLDINGS, LLC 傘下の住宅販売子会社、SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITED		—	32.6*7	38.0*7	

*5 スコープ 3 カテゴリ 11 排出量の 2013 年度比削減率

*6 現在 SBT に対して目標登録しているバウンタリーにて算定

*7 対象範囲の拡大および集計基準の見直し(住宅に設置した太陽電池による発電量は自家消費のみ考慮、低層賃貸住宅・非住宅の供用年数を 60 年に変更、等)を反映して算定。基準とする 2013 年度の排出量も対象範囲および集計基準を合わせて通り算定。

→ P.166 環境データ

脱炭素社会への貢献

グループ会社への展開

積水ハウスグループでは住まいづくりにおける事業領域を拡大するため、主力である工業化住宅に加えて在来木造住宅にも取り組んでいます。グループ会社の積水ハウス ノイエでは「ノイエ」ブランド、積水ハウス建設では「木の家」ブランドとして展開していますが、ゼロエネルギー住宅を通じた脱炭素社会の実現に対する姿勢はグループ共通です。2023年度に「ノイエ」ブランドで引渡した住宅453棟のうち177棟、「木の家」ブランドで販売した住宅93棟のうち24棟をZEHとしました。太陽光発電については第三者保有スキームを活用するなど、シンプルで「ちょうどいい」住まいづくりを提案する各ブランドに合わせた工夫をしています。

「グリーンファースト ゼロ」の災害レジリエンス性

「いつも快適な暮らし」は災害時の安心があつてのことです。地震や台風をはじめとする自然災害への備えとして、建物自体の頑丈さはもちろんのこと、被災後の生活空間に加え、水・食料・エネルギーの確保が必要です。当社は2004年に日本のハウスメーカーでは最も早く、水や食料を備蓄する設備に加えて家庭用蓄電池と太陽光発電を備えた「省エネ・防災住宅」の販売を開始しました。その後、2011年には、燃料電池まで加えて連携制御することで日常のエネルギーの最適利用に加えて停電時でも電気を使い続けられる「グリーンファースト ハイブリッド」を発表。気候変動に伴う自然災害の増

加、激甚化が進行している近年において、安心して生活できる災害レジリエンス性を高めました。

現在では「高い耐震性で大地震後の生活空間をしっかり確保」、「3日分の水・食料・トイレ用水を備蓄するスペースや設備」そして「エネルギーの自給自足機能」の3つをあわせ持った住まいを「防災ゼロエネルギーハウス」として提案しています。これは、晴れた日中に電力を創る「太陽光発電」、ガスと水の供給があれば雨天時や夜間でも発電できる「燃料電池」、太陽光発電や燃料電池で発電して余った電力を蓄える「蓄電池」に、強靱な構造と高い断熱性・省エネ性を組み合わせることにより、災害時においても、より普段に近いレベルの暮らしを実現できるいわば「自宅が避難所」になる住まいです。

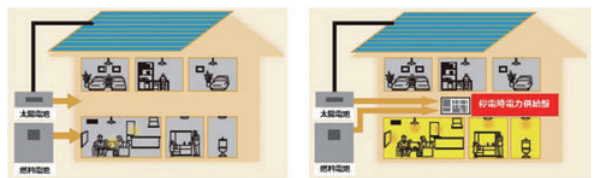
2022年4月からは「停電時電力供給盤の新設」と「ゲリラ豪雨や水害時の床下浸水への対策強化」により、レジリエンス性提案のさらなる向上を図っています。太陽光発電と燃料電池のみが設置されている場合、停電時には非常用コンセントからのみの電力供給でしたが、停電時電力供給盤により、停電しては困る冷蔵庫などの機器が普段使うコンセントにつないだまま使用することができます(図1)。また近年、被害が増えている水害時の浸水に対して「設備機器の設置高さを上げる」、「浸水危機時に玄関ドアに止水板を設置」、「補強土間コンクリートの採用」、「下水道からの空気圧を逃がす開放蓋の採用」、「基礎の高さを上げる」という5つの対策を組み合わせ、床下浸水への対策を強化しました(図2)。

一方で被災後の復旧対策も重要です。当社では、会社を挙げた組織力によりオーナー様の安否や被災状況をいち早く把握するとともに、全国の工場を地域復旧支援の拠点とし、さらには復旧に必要な施工力を全国の工事協力会社と構築するなど、お客様が一日でも早く日常生活を取り戻せるよう、復旧支援体制を整備しています。

このように平時時は快適な暮らしと脱炭素社会の実現との両立、災害時は建物自体のレジリエンス性と当社全国展開の組織力を活かした復旧支援体制で、お客様の暮らしをより高いレベルで守る取り組みを続けています。これは気候変動対策として求められる「緩和」と「適応」の両方に対応したものと言えます。

積水ハウスは「わが家」を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、今後も「グリーンファースト ゼロ」を進化させながら、住まい手と社会の幸せを実現するZEHの価値創造と普及に努め、住宅業界の脱炭素化を先導していきます。

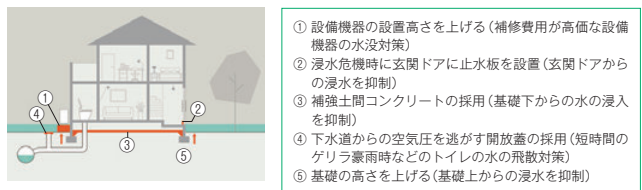
図1 停電時の様子(イメージ)



非常用コンセントからの電力供給

停電時電力供給盤がある場合

図2 床下浸水への対策



脱炭素社会への貢献

賃貸住宅「シャーメゾン」におけるZEHの推進

日本の家庭部門におけるCO₂排出量の約3割は集合住宅から排出されています。その中でも、賃貸住宅は約3分の2と大きな割合を占めるため、脱炭素社会の実現には賃貸住宅のZEH化が不可欠です。積水ハウスが展開する賃貸住宅ブランド「シャーメゾン」におけるZEHを「シャーメゾンZEH」とし、2020年度から本格的に普及を進めています。

集合住宅のZEHには、対象範囲が異なる2種類があります。1つ目は戸建住宅と同じように1住戸ごとを対象としてゼロエネルギーを目指す「ZEH」です*1。一方で共用部まで含めた建物（住棟）全体を対象にゼロエネルギーを目指したものは「ZEH-M」と呼ばれています。このZEH-Mの場合、建物全体でZEH基準をクリアしますが、それぞれの住戸がZEHになっているとは限りません。当社は入居者ファーストの視点から、各戸に太陽光発電を接続する「入居者売電方式」を提案し、快適性や光熱費削減などのメリットを入居者が享受できる「住戸単位のZEH」を推進しています。そして1棟内のできるだけ多くの住戸をZEHとすることで、結果的にZEH-Mの基準も満たす賃貸住宅の普及に取り組んでいます。

賃貸住宅経営においてコストアップを伴うZEHを普及させるためには、オーナー様にとっての事業メリットの創出も欠かせません。当社では、社会全体が脱炭素化に向かう中で、いずれは賃貸住宅市場においてもZEHのニーズが高まると考えています。その際には、入居する住戸のメリットが明確な住戸単位のZEHは入居率や家賃の低下を防ぎ、長期的な安定経営につながるはずです。

2021年度に当社が行った、賃貸住宅の主要な利用世代である若年層に対するアンケートによれば、気候変動の影響を身近に感じており、これを止めるために環境に良い生活を選択するエシカル志向が読み取れました。近い将来、このような考え方は増加すると考えられることから、賃貸住宅のZEH化は優良な投資とも言えます。

また、シャーメゾンZEHの入居者を対象にしたアンケートでは88%の方が満足されており、そのうちの78%の方が退去後の次の住まいもZEHを選びたいと回答されました。賃貸住宅は数年で退居される方が多いことから、シャーメゾンZEHは世の中にZEHファンを増やしていることになります。このように入居者メリットの明確なシャーメゾンZEHは、世の中全体のZEHの普及につながる波及効果も期待できると考えています。

シャーメゾンZEHのこの考え方は多くのオーナー様、入居者様に受け入れられ、賃貸住宅全体に占めるZEH住戸の割合は年々高まっています。2023年度の賃貸住戸ZEH比率は前年度の65%から、76%（15,191戸）へと受注実績を伸ばすことができました。

*1 集合住宅では、省エネルギー効果の違いにより4種類のZEHが定義されており、一次エネルギーを収支で100%以上削減できる「ZEH」、75%以上削減のNearly ZEH、50%以上削減のZEH Ready、20%以上削減のZEH Orientedがあります。また、評価対象の違いにより「住棟単位」のZEH-Mと、「住戸単位」のZEHが定義されています。

☑ ニュースリリース：20代、30代の地球温暖化防止に対する住生活意識調査を実施（年度）

KPI	単位	2021	2022	2023	2024目標
賃貸住戸ZEH比率*2	%	—	65	76	73
	戸	8,501	15,064	15,191	—

*2 ZEH Ready以上の受注戸数の比率（入居者売電に限る、2021年度は戸数）

分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEHの推進

賃貸住宅と同様に分譲マンションでも住戸単位でのZEH化を推進しています。

当社は2019年2月に日本で初めての全住戸に太陽光発電を接続したZEH「グランドメゾン覚王山菊坂町」（愛知県名古屋市中）を建設しました。2023年度にはすべてのグランドメゾンがZEHとなり16棟873戸のZEH分譲マンションを竣工することで累計27棟1,458戸*3となりました。

積水ハウスは分譲マンションにおいても入居者様のメリットである居住

性を重視してZEHを設計しています。例えば、大きく広がる眺望は超高層マンションの魅力のひとつです。そのために大きな窓を配置することは一般的に省エネルギー的にはデメリットになりますが、当社は断熱性能が非常に高い真空複層ガラスを採用するなどの工夫により、ZEHと快適性の両立を実現しています。

2023年度に販売した分譲マンション（グランドメゾン）のZEH比率は100%でした。2024年度以降もすべてをZEHにする計画です。

*3 ZEH Oriented以上の住戸

☑ ニュースリリース：分譲マンション「グランドメゾン」2023年度にすべてZEH仕様に

(年度)					
KPI	単位	2021	2022	2023	2024目標
分譲マンションZEH比率*4	%	39.4	88.8	100	100

*4 ZEH Oriented以上の販売比率



大濠公園ザ・タワー：中間階にラウンジやトレーニングジムを配置し、南側の公園眺望を最大限に活かした計画



大濠公園ザ・クラス：屋外にバーゴラによるラウンジを設け、屋内のラウンジとの空間のつながりをつくり出した計画



目白坂テラス：閑静な邸宅地との調和に配慮した低層邸宅



白金高輪パークフロント：自然な光と豊かな緑を眺めながら、リビングルームのように寛げる共用ラウンジ

脱炭素社会への貢献

サステナビリティ関連製品(ZEH)の売上

2023年度のサステナビリティ関連製品(ZEH)の売上*1は、861,032百万円であり、当社グループ全体の売上高に占める割合は27%となっています。

*1 請負型ビジネス(戸建住宅、シャームゾン)、開発型ビジネス(マンション)におけるZEHの売上(概算値)

非住宅建築におけるZEBの推進

戸建住宅、集合住宅に続き非住宅分野においても、ゼロエネルギー建築ZEB*2の推進を図っています。その中でも事務所建築に対して「グリーンファースト オフィス」という提案スタイルを積極的に展開しています。「グリーンファースト オフィス」とは住宅事業で培ったZEH設計のノウハウ・技術を活用し、高い断熱性能をベースにZEBを実現。加えて働く人の生産性を向上させる空間の提案、そして高い耐震構造などが寄与するBCP*3の強化により、企業の持続的な成長を下支えする事務所建築です。光熱費削減やカーボンニュートラルへの取り組み、従業員満足度の向上などの訴求により、前年を上回る受注で推移しています。事務所用途以外にも、クリニックや介護施設に対してもその用途に応じた提案をそれぞれ展開しています。

2023年度の実績は130棟、累計で303棟となっています。2025年度には受注物件の過半をZEBとする「ZEBプランナー登録制度」における目標達成に向けて、推進強化を図っています。

また、事業活動におけるCO₂排出を削減する取り組み(スコープ1、2)として、2021年度からは、当社グループの保有する事務所・施設を新築する場合は原則ZEBとする運用を開始しました。「グリーンファースト オフィス」の要素技術を取り入れた、山口県の当社下関オフィスはNearly ZEBランクを達成した仕様とするなど、積水ハ



当社下関オフィス

スグループが設計・施工して入居している建物も含めて、累計で18棟がZEBとなっています。

*2 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル):省エネ・創エネにより、快適な執務環境を実現しながら年間の一次エネルギー収支ゼロを目指した建築物

*3 BCP(Business Continuity Plan:事業継続計画):緊急時の企業存続計画、事業継続計画のことで、災害などのリスクが発生した際に、重要業務が中断しないよう戦略的に準備をする計画。

既存住宅への環境型リフォームの推進

積水ハウスではグループ会社である積水ハウスリフォームを通じて、当社既存住宅への「環境型リフォーム」の提案を行っています。環境型リフォームとは、エネルギー自給率を高める太陽光発電や蓄電池の導入、断熱性能の向上や高効率空調・給湯設備へ交換するリフォームの総称です。卒FIT(固定価格買取制度による買取期間の終了)を迎えた太陽光発電を搭載した住宅のオーナー様に対しては、蓄電池を設置することで余剰電力の自家消費率を高め、光熱費メリットを創出するとともに、気候変動の影響で増えつつある自然災害に伴う停電時でも電気を使って生活ができるといったレジリエンス性強化の訴求も行っています。2023年度に行った環境型リフォームのうち、太陽光設置工事によるCO₂排出の削減貢献量は約8千t-CO₂でした。

既存住宅の脱炭素化を推進する取り組みとして、既存住宅の価値を適正評価し流通を促進する取り組み「スムストック」にも力を入れています。既存住宅の価値が適正に評価されれば、省エネリフォームという投資が行われる機会も増え、住宅ストックの脱炭素化に貢献できると考えています。

政府が掲げる「家庭部門からの温室効果ガスを2030年までに2013年度比66%削減する」目標を達成するためには、既存住宅における脱炭素化の取り組みが必要不可欠であり、今後、さまざまな政策的サポートも見込めます。積水ハウスでは、これまで260万戸を超える住宅を供給しており、行政によるさまざまなサポートを活用しながら、リフォーム提案や適正評価による流通の促進を通じて、既存住宅の脱炭素化を推進していきます。

→ P.168 環境データ

→ P.196 優良ストック住宅「スムストック」の推進

事業活動の脱炭素化と気候変動対応

「積水ハウスオーナーでんき」によるRE100の推進

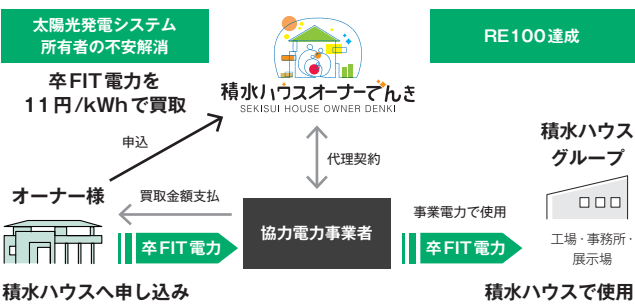
積水ハウスグループは事業活動における脱炭素化を目指すために、2017年に日本企業では2番目、住宅業界では初めて国際的イニシアチブであるRE100に加盟し、事業用電力を再生可能エネルギー由来の電力(以下、再エネ電力)に切り替える取り組みを進めています。一般的に再エネ電力の調達にはグリーン電力証書の購入や、太陽光発電システムの導入などの方法がとられますが、当社は卒FITを迎えたお客様から太陽光発電の余剰電力を「積水ハウスオーナーでんき」により調達しています。

当社は早くから太陽光発電システム搭載住宅などの普及を進めてきたため、RE100への加盟時点で当社が設置したすべての太陽光発電システムによる年間発電量は700GWh以上と、当時のグループ全体の年間消費電力量120GWhの5倍以上に相当する量と推計されました。これより、卒FIT対象の2~3割のお客様から余剰電力を調達できれば2040年頃にRE100を達成できると試算し目標設定していましたが、実際には約5割のお客様から調達できている状況であり、RE100は当初予定より早期に達成できる見込みです。なお、2023年度に「積水ハウスオーナーでんき」が購入した再エネ電力などは約89GWhとなり、グループ全体の電力消費の約86%にあたります。

なお、「積水ハウスオーナーでんき」では、当社グループの事業用電力を大口契約とすることで、協力電力事業者にとつてのメリットも創出しています。これにより、余剰電力購入単価を市場価格よりも高く設定することが可能となり、お客様の満足度向上につながっています。また、当社は再エネ電力の導入コストを抑えながらRE100を達成できる見込みです。

脱炭素社会への貢献

「積水ハウスオーナーでんき」の全体像



KPI	単位	2021	2022	2023
RE100進捗率*1	%	33.5	55.1	86.2
事業活動におけるCO2排出削減率*2	%	46.6	50.9	56.3

*1 事業活動で使用了た電力量に対する、「積水ハウスオーナーでんき」が購入した卒FITを迎えた太陽光発電電力量などの比率
*2 スコープ1、2排出量の2013年度比削減率。2019年度に連結子会社になった鴻池組を考慮し、削減率目標の基準年度である2013年度の数値を再計算しています。

社用車電動化率100%達成に向けた取り組み

積水ハウスグループの排出するCO₂において社用車からの排出が占める割合は約3割。脱炭素社会の実現に向け、この削減を大きなテーマとしています。

ハイブリッド車(HV)・プラグインハイブリッド自動車(PHV)・電気自動車(EV)などの電動車への入れ替え・導入を促進し、2022年時点で約7%で

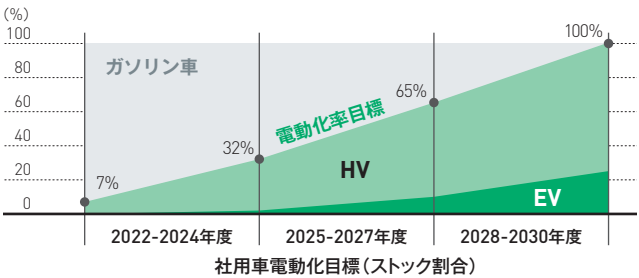
あった社用車の電動化率を2030年までに100%とする目標を掲げ、取り組みを実施しています。2023年度には、拠点の電力デマンドの上昇を抑える分散充電や充電量の把握がクラウドシステム上で可能な充電インフラの整備に着手しました。豊橋支店をはじめとする4拠点に導入・EV等の社用車を使用開始し、またEV等でご来場されたお客様の打ち合わせ時に充電するサービスも開始しました。

導入を急速に進めているHVに加え、EVの社用車への導入にも積極的に取り組み、「積水ハウスオーナーでんき」による再生可能エネルギー由来の電力の活用により、社用車から排出されるCO₂(2023年度実績23,385t-CO₂)をさらに削減し、脱炭素社会実現に寄与することを目指しています。

社用車電動化率100%達成に向けた進捗状況 (年度)				
KPI	単位	2021	2022	2023
事業所電動車比率*3	%	—	9.3	15.5

*3 ハイブリッド車(HV)・電気自動車(EV)など

社用車電動化ロードマップ



その他の取り組み

気候変動に関する国内の公共政策協業

当社は住宅業界を取りまとめる一般社団法人住宅生産団体連合会、および一般社団法人プレハブ建築協会などを通じて、政府、特に国土交通省、経済産業省、環境省による、住宅を含む建築物全般において気候変動対応を推進するための税制優遇・各種補助制度の拡充などの現実的な政策を支持しており、積極的に協力、または提言を行っています。

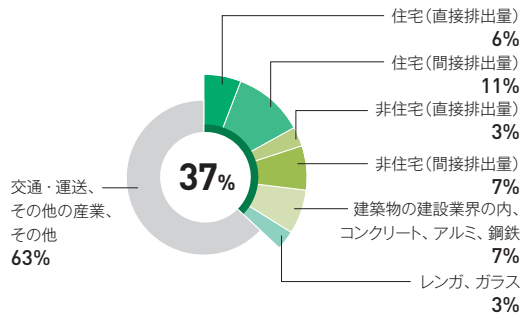
国際公共機関との協業

- 当社は2008年に「2050年までに脱炭素化を目指す」と宣言し、ゼロエネルギーハウスの普及などに注力してきました。
- 国連気候変動枠組条約(UNFCCC)では、地球上の約3分の1のエネルギーを消費している建築・建設業界の脱炭素化について喫緊対応が必要だと議論されており、これを実現する建物と建設手法の構築が求められています。これからも、世界の有識者とともに、建築・建設業界の脱炭素化に向けて取り組んでいきます。
- 【主な活動】
- フランス・パリで開催されたCOP21で発足したGlobal Alliance for Buildings and Construction (GlobalABC：建築・建設業界におけるグローバルアライアンス)に加盟
 - モロッコ・マラケシュで開催されたCOP22への参加や報告書の提出
 - ドイツ・ボンで開催されたCOP23では、サステナブルな都市の実現を理念に掲げるSDG11デーの閣僚級の会議において、ZEHの大量普及を実現できた理由や背景について発表
 - 2022年度より Building Materials Working Groupに参加

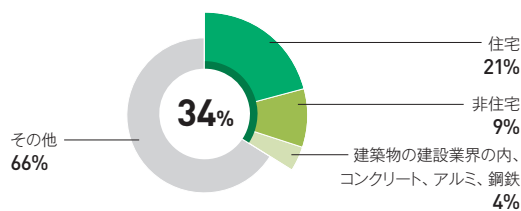
脱炭素社会への貢献

- COP26の開催に合わせ、UNFCCCが主催する脱炭素に向けた国際キャンペーン「Race to Zero」に、SBT (Science Based Targets) が主催する「Business Ambition for 1.5℃」への加盟を通じて参加
- アラブ首長国連邦・ドバイで開催されたCOP28では、Delivering the Buildings Breakthrough: Pioneering leadership for a low-carbon and resilient worldと題する会議のラウンドテーブルに招待され参加

世界のエネルギー使用及びプロセス排出に占める建築部門の割合(2022年)



総最終エネルギー消費量に占める建築部門の割合(2022年)



UNEP_2023 GLOBAL STATUS REPORT FOR BUILDINGS AND CONSTRUCTION より引用

資材・原材料調達段階のCO2排出削減

当社では、住まいのライフサイクルCO₂排出を削減するため、まずはZEHをはじめとする省エネ住宅の普及により居住段階のCO₂削減(スコープ3カテゴリ11)に取り組み、大幅な削減につなげてきました。一方で、サプライチェーンから排出される資材・原材料調達段階のCO₂排出量(スコープ3カテゴリ1)は、当社グループ総排出量の20%(2023年度実績)と大きな割合を占めていますが、ここは当社だけの取り組みでは完結できないことから、サプライヤーとの協業による取り組みを開始しています。2020年10月、サプライヤーを対象にアンケートを行い、CO₂排出削減への取り組み状況を調査し、この結果を踏まえ、2021年2月にサプライヤー135社が参加する勉強会を開催しました。当社ではこれをサプライチェーンのCO₂排出量削減のキックオフと位置づけ、それ以降、2021年4月に61社、10月に242社、2022年9月に260社、2023年2月に157社、10月には279社が参加する勉強会を行い、SBTの理解と認定^{*1}取得への啓発を図るとともに、調達業務担当者への研修の場としても活用しました。勉強会ではSBT運営機関による基調講演や当社施策の進捗報告に加えて、大手サプライヤーや中小サプライヤーより、SBT認定取得事例を発表いただき、小規模の企業でもSBT認定が取得できる好事例を共有することで、多くのサプライヤーの認定取得につながっています。また、当社内に中小サプライヤーのための相談窓口を設置。個別質問への回答や具体的なアドバイスを行っています。

中期的な目標として、当社の主要サプライヤーにおけるSBT目標設定率を2030年までに80%とする目標を定めており、着実に実績を伸ばしています。CO₂排出量の約20%を中小企業が占めていますが、2023年中には累計で65社がSBT認定を取得しました。また、当社のサプライヤーが脱炭素目標を設定し取り組みを開始することは、建設業界全体の脱炭素化につながります。サプライチェーンにおける実効性のあるCO₂排出削減への取り組みをサプライヤーと協力して進めることで、脱炭素社会の実現に寄与します。

^{*1} SBT認定：SBTi (Science Based Targets イニシアチブ) による、パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標であるという認定

(年度)				
KPI	単位	2021	2022	2023
サプライヤーSBT目標設定率 ^{*2}	%	22.2	31.9	39.5

^{*2} CO₂排出量に占める、当社主要サプライヤーがSBT目標を設定した割合

サプライヤーの環境認証取得状況

ISO14001(環境マネジメントシステム)をはじめとする環境認証の取得状況を、サプライヤーへ確認しました。

(年度)				
	単位	2021	2022	2023
取得状況 ^{*3}	%	70	79	81

^{*3} 3年間CO₂排出量ベースで試算した際の割合

E 生物多様性保全

1. ガバナンス

イニシアティブへの参画

当社は、生物多様性保全の世界的な動きに早くから参画してきました。2008年には、生物多様性条約第9回締約国会議(COP9)で、「ビジネスと生物多様性イニシアティブ」の「リーダーシップ宣言」*1に先進的な日本企業9社のうちの1社として署名しました。

この取り組みの創設メンバーとして当社は、生物多様性条約の3つの目的(「生物多様性の保全」「生物多様性の構成要素の持続可能な利用」「遺伝資源から生じる利益の公正・衡平な配分」)に同意し、この方針のもと、事業の中で生物多様性保全活動の推進*2を継続しています。また、2021年6月に発足したTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の趣旨に賛同し、2022年2月にTNFDフォーラムへ参画、2024年1月にはTNFD早期採用企業(TNFD Early Adopter)として公表されました。さらに、生物多様性条約第15回締約国会議(COP15)で採択された世界目標「30by30」*3達成のために発足した「30by30アライアンス」にも参画し、OECD*4登録につなげる国内認定「自然共生サイト」*5へも積極的に協力しています。

これらの取り組みは、環境事業部会が管轄し、ESG経営の推進体制*6に基づき、各部門・国内外のグループ会社と連携をとり、先導・推進しています。また、進捗報告や課題・改善提案のフィードバックを通じて、全従業員の理解・浸透を図ります。

*1 〓 ビジネスと生物多様性イニシアティブ「リーダーシップ宣言」

*2 → P.132 生物多様性保全「2. 戦略」

*3 30by30とは、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる(ネイチャー・ポジティブ)というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする世界目標。

*4 OECD(Other effective area-based conservation measures): 保護地域以外で生物多様性保全に資する地域

*5 〓 環境省「自然共生サイト」

*6 → P.93 ESG経営推進体制図

生物多様性・森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)へのコミットメント

当社は、「サステナビリティビジョン2050」*7において、2050年のチャレンジ目標として、No Net Loss(生態系の価値を損なわない)だけでなく、ネイチャー・ポジティブ(事業によって生態系の価値を高める)も目的として「事業を通じた生態系ネットワークの最大化」を掲げ、地域の生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画と持続可能な木材調達「フェアウッド」に注力しています。

特に、木材調達においては、2030年までの森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)達成という考えが2014年の「森林に関するニューヨーク宣言」で採択後、2021年のCOP26にて日本を含む140以上の国と地域によってあらためて合意され、世界的な喫緊の課題と認識されています。当社グループでも「フェアウッド」調達の考えに沿う森林減少ゼロの考えに賛同し、「サステナビリティビジョン2050」の中でグループ全社を対象とするゼロ・デフォレステーションの宣言を行っています。なお、当社グループではサプライヤー、2次サプライヤーも含めゼロ・デフォレステーションとなる将来を目指しています。

*7 〓 サステナビリティビジョン2050

2. 戦略

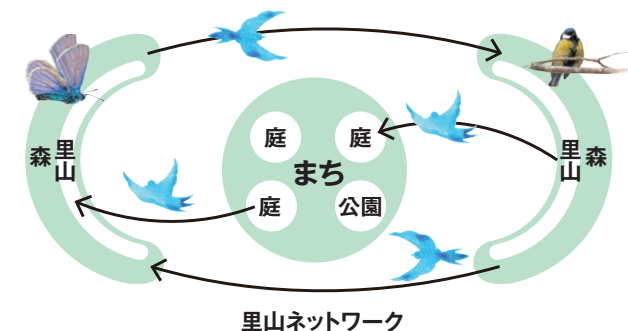
生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画*8

全国で年間100万本に及ぶ樹木を植栽している日本最大規模の造園業者でもある当社は、多くの住宅を供給するハウスメーカーの責任として、住宅事業を通じた生物多様性保全に向け、2001年から生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画を進めています。

「5本の樹」計画とは、「3本は鳥のために、2本は蝶のために、地域の在来樹種を」との想いを込め、地域の在来種の中でも、特に鳥や蝶との関係が深く、庭木として利用可能な樹木を「5本の樹」と定めて、その樹木を中心に庭木の提案を行うものです。生物多様性保全とともに、生きものが庭に訪れることの生活者に対するメリットや、庭木の効果なども含めた提案を行っており、「5本の樹」計画でつくる住宅の庭が都市に質の高い緑地を増やし、生きものの生息や活動を支えて、生態系ネットワークを維持・復活させること(ネイチャー・ポジティブ)を狙いの一つとしています。生態系ネットワークは地域の、そして各国の生物多様性を豊かにし、生きもののみならず、住まい手も同時に自然の豊かさを享受することができる場所をつくり出します。

「5本の樹」計画の理念に賛同いただいた多くのお客様のご協力のもと、2023年度の「5本の樹」をはじめとした年間の植栽本数は83.7万本で、2001年の事業開始からの累積植栽本数は1,984万本となりました。

*8 〓 「5本の樹」計画



生物多様性保全

「フェアウッド」調達と木材調達ガイドライン

合法であることはもちろん、持続可能性や地域の発展に貢献する木材を「フェアウッド」と定義しています。当社は、木材調達方針において「フェアウッド」調達を優先することを宣言しており、FoE Japanをはじめとした国際環境NGOや業界関係者とのエンゲージメントを通して、調達レベルの向上を図っています。例えば環境NGOとは、高リスク地域の最新情報を入手しリスク評価方法をアップデートするなどの活動を常に行っています。

フェアウッド調達の目的は、当社にとっての持続可能な再生可能資源の安定的確保に加え、日本有数の木材消費者の立場からサプライチェーンに対する継続した働きかけを行うことで、違法伐採の回避を超えた持続可能な林業経営によるポジティブ・インパクトを実現することです。これは、当社が掲げる「事業を通じて生態系ネットワークを最大化する」という生物多様性保全のチャレンジ目標にも沿うものです。

木材調達における生物多様性コミットメント

当社は2007年より業界に先駆け「木材調達ガイドライン」を制定し、持続可能な木材「フェアウッド」調達を推進してきましたが、当社の姿勢をより明確にするため、「木材調達方針」の新設並びに「木材調達ガイドライン」の改定を行い、2023年10月1日に公開しました。

新たに制定した木材調達方針においては、従来より表明していたフェアウッド調達の推進に加え、ゼロ・デフォレステーションの2030年までの達成や人権侵害を一切認めない姿勢をあらためて明言し、これに合わせ「木材調達ガイドライン」10の指針に関しても、森林減少ゼロ、土地転換ゼロ、FPIC^{*1}の尊重など、より具体的な表現に改定を行いました。

*1 FPIC(Free,Prior Informed Consent) 自由意思による、事前の十分な情報に基づく同意

「木材調達方針」3つの基本方針(2023年10月1日制定)

- ① 環境に配慮し、社会的に公正な「フェアウッド」の調達に努めます
- ② 天然林における森林減少ゼロ(ゼロ・デフォレステーション)を2030年までに達成します
- ③ サプライチェーンにおけるあらゆる紛争や人権侵害を一切認めません

「木材調達ガイドライン」10の指針(2023年10月1日改定版)

- ① 合法性が担保され、デュー・ディリジェンスなどで伐採地までサプライチェーンが確認できる木材
- ② 高い保護価値(HCV^{*2})の毀損を伴わない森林から産出された木材
- ③ 天然林の伐採により生物多様性毀損、森林減少を引き起こしている地域以外から産出された木材
- ④ 絶滅が危惧されている樹種以外の木材
- ⑤ 生産・加工・輸送工程におけるCO₂排出削減に配慮した木材
- ⑥ FPICを尊重し、サプライチェーン上で紛争や人権侵害が発生していない木材
- ⑦ 森林の回復速度を超えない計画的な伐採が行われている地域から産出された木
- ⑧ 計画的な森林経営に取り組み生態系保全に寄与する国産木材
- ⑨ HCS^{*3}の毀損や森林の他用途転換に由来しない木材
- ⑩ 資源循環やカスケード利用に貢献する木質建材

*2 HCV(High Conservation Value) 社会的・文化的・環境的に重要な、高い保護価値

*3 HCS(High Carbon Stock) 炭素貯蔵が極めて高い地域(泥炭地も含む)

3. リスク管理

木材調達におけるデュー・ディリジェンスの徹底

当社ではデュー・ディリジェンス^{*4}(以下、DD)を「事業の将来性を支える持続可能な木材を確保するプロセス」であると考え、厳格なDDを通して持続可能な木材調達を実施しています。

DDに関しては、1次サプライヤーの低リスク材のみを対象としている企業も少なくない中、当社は2次よりも上流のサプライヤーも対象とし、リスクが払拭できない場合は伐採地を訪問し、確認、調査を行っています。これは国際的に要請されているゼロ・デフォレステーションを実現するために、サプライヤーと追跡プロセスを共有し継続して改善に努めていくことが重要と捉えているからです。

*4 デュー・ディリジェンスとは、企業などに要求される当然に実施すべき注意義務および努力のこと。欧米諸国における違法伐採木材の取り扱い規制強化に端を発し、日本でも、「合法伐採木材等の流通および利用の促進に関する法律」(通称：クリーンウッド法)において、DDに関し言及されています。現在、ESGリスクも含めた木材調達DDを実施する企業が増えており、違法リスクを確認するための①情報収集、②リスク評価、③リスク緩和というプロセスで表すことができます。

生物多様性保全

木材調達におけるリスク調査

当社では主要木材サプライヤー(約60社)に対して「木材調達調査」を、以下のプロセスで実施しています。

2023年度からは、木材調達方針や木材調達ガイドラインにゼロ・デフォレステーションを明文化したことを受け、伐採地におけるゼロ・デフォレステーションの達成率を新たなKPIとして追加しました。

Sランク、Aランク材比率に関しては、木材調達ガイドライン運用前(2006年度)の47%から徐々に上昇を続けており、2023年度は97.2%となり、ゼロ・デフォレステーション(ZD)比率に関しては89.8%となりました。

環境問題に関するリスク評価

「木材調達調査」によるリスク評価において、評価結果から環境面でのリスクが発見された取引先に対しては、個別に詳細なDDを行ったうえで、継続して評価基準や到達度に関するモニタリングを行っています。

なお、DDの過程において重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果により取引縮小などの措置を取ることを規定しています。なお、2023年度にリスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

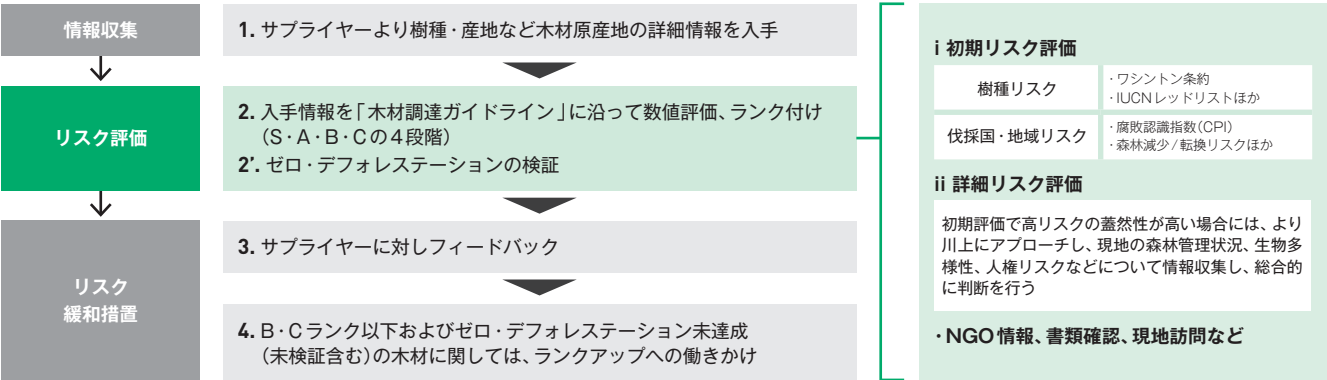
海外オンサイトDDの実施

ハイリスク地域におけるオンサイトDDの実施は、「木材調達方針」に掲げるゼロ・デフォレステーション、人権侵害ゼロの達成だけではなく、サプライヤーや環境NGOなど多方面のステークホルダーとのエンゲージメント強化に有効と認識しています。

2023年度は、新型コロナウイルス感染症に伴う渡航制限等の緩和を受け、ベトナムにて内装部材用原材料のDDを行いました。今回は伐採地や原材料の製造工場の訪問により、森林減少に加担していないことを確認したほか、サプライチェーンにおける人権侵害に関するヒアリングを行い、人権侵害が行われていない事を確認しました。

4. 指標及び目標

「木材調達調査」(デュー・ディリジェンス：DD)の基本的なプロセス(毎年実施)



木材調達量 (年度)

	2021	2022	2023	2024目標
木材調達量	285,722m³	247,895m³	237,061m³	—
SA材率：KPI	97.2%	97.1%	97.2%	97.5%
ZD比率：KPI	88.1%	88.0%	89.8%	92.0%

合計点(最大43点)	調達ランク*1
34点以上	S
26点以上、34点未満	A
17点以上、26点未満	B
17点未満	C

*1 調達ランクは、各調達指針の合計点で評価対象の木材調達レベルを高いものから順にS・A・B・Cの4つに分類。「木材調達ガイドライン」10の指針(P.133)の中で特に重視している①と④に関しては、ボーダーラインを設定。なお、本指標をネットポジティブインパクト、ノーネットロスの実現に向けた指標と認識し集計・開示しています。

生物多様性保全

伐採地域別割合	(年度)		
	2021	2022	2023
国産材	24.72%	25.52%	26.12%
東アジア ^{*1}	5.08%	8.79%	7.54%
欧州	37.48%	31.95%	33.55%
南洋 ^{*2}	11.78%	11.81%	12.75%
北米	10.41%	12.94%	9.59%
再生材 ^{*3}	7.52%	7.84%	10.18%
その他 ^{*4}	3.01%	1.15%	0.27%

^{*1} 東アジア：日本を除く
^{*2} 南洋：インドネシア、マレーシアなど
^{*3} 再生材：パーティクルボードなど、建築廃材等から再生した木質建材
^{*4} その他：アフリカなど

生物多様性保全	(年度)				
KPI	単位	2021	2022	2023	2024 目標
生物多様性に配慮した植栽 ^{*5}	万本	1,811.6	1,900.3	1,984.0	2,100

^{*5} 「5本の樹」計画に基づく植栽累積本数

5. 活動・その他関連情報

生物多様性ビッグデータ^{*6}の活用による定量的な実効性評価

2019年に、それまで評価できなかった全国に点在している小さな緑地の総合評価を行うため、琉球大学理学部久保田康裕研究室の協力のもと、生物多様性の保全に関する定量的な実効性評価をマクロな視点で分析する共同検証を開始しました。当社が植樹した樹木本数・樹種・位置情報の蓄積データに加えて株式会社シンク・ネイチャーが保有する生物多様性ビッグデータを活用することで、2021年には「5本の樹」計画による生物多様性への効果を、住宅地に呼び込む鳥や蝶の種数として定量的に表すことが可能となりました。

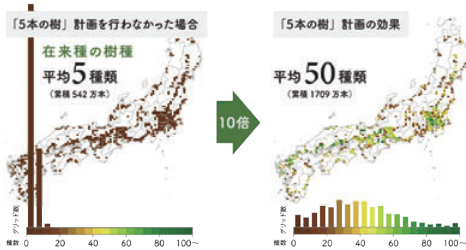
さらに、三大都市圏（関東・近畿・中京）における生物多様性の回復効果を多様度統合指数として定量的に実効性評価するとともに、「5本の樹」計画を継続した場合の2070年までのシミュレーションを行いました^{*7}。これにより、「5本の樹」計画が生物多様性の回復に貢献できること、今後計画を拡大することでさらに効果が大きくなることが分かりました。当社は、この検証結果だけでなく、20年間の活動を通じて蓄積したノウハウも広く開示し、多くの企業や個人の方々とともにネイチャー・ポジティブに取り組んでいきます。

当社の生物多様性保全への取り組みをさらに加速させるため、2023年7月には、「生物多様性ネットゲインと算出方法の標準化」を目指し、株式会社シンク・ネイチャーと共同で推進する連携協定を結びました^{*8}。例えば、今後の住宅建設予定地における植栽提案において、「生物多様性ネットゲイン」を最大化できる植栽の樹種の組合せ提案ツールなど、これまでの生態系に配慮した「5本の樹」計画の質をさらに向上させ、2030年ネイチャー・ポジティブへの取り組みを加速して行きます。

^{*6} 世界の陸域・海域の30万種以上の生物分布データに基づく生物多様性の重要性をはじめ、150以上の自然資本・生態系サービスをカバーするデータ群
^{*7} ⑦ ニュースリリース：お客様と共に20年、「5本の樹」計画で都市の生物多様性保全推進
^{*8} ⑧ ニュースリリース：「生物多様性ネットゲイン（純増）」と算出方法の標準化に向け、積水ハウスとシンク・ネイチャーが共同推進を開始

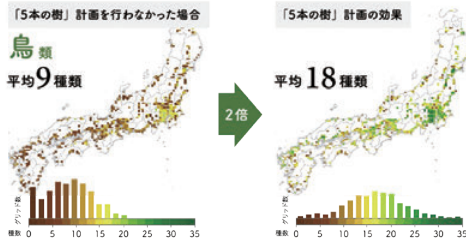
「5本の樹」計画の取り組みの結果

「5本の樹」計画は、生物多様性の基盤となる樹の種類を10倍に



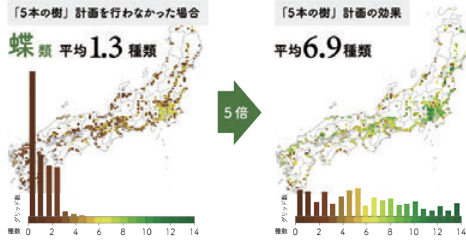
ビッグデータ分析結果 「鳥類にとっての効果」

「5本の樹」計画により住宅地に約2倍の種類の鳥を呼び込む効果



ビッグデータ分析結果 「蝶類にとっての効果」

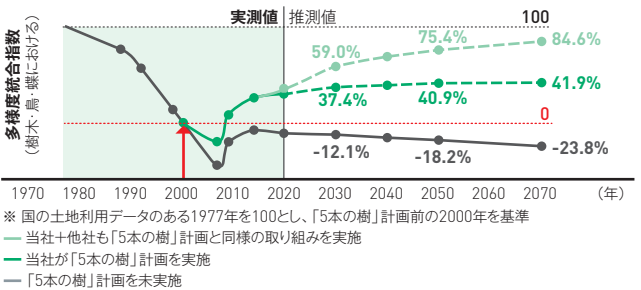
「5本の樹」計画により住宅地に約5倍の種類の蝶を呼び込む効果



生物多様性保全

ネイチャー・ポジティブを定量評価

緑地の劣化が著しい三大都市圏(関東・近畿・中京)の2070年までの変動をシミュレーション



※ 国の土地利用データのある1977年を100とし、「5本の樹」計画前の2000年を基準
— 当社+他社も「5本の樹」計画と同様の取り組みを実施
— 当社が「5本の樹」計画を実施
— 「5本の樹」計画を未実施

都市部緑化

生物多様性ビッグデータによると、住宅が立ち並び、多くの人々が生活する都市部も、里山や森林などの自然エリアと同様に、生物多様性保全を考えるうえで重要なエリアであることが分かりました。緑地にできる面積が少ない都市部においては、質の高い緑地をつくることが重要です。当社は、これまでも地域の在来樹種を中心とした「5本の樹」計画によって、生物多様性保全に大きな効果を発揮する質の高い緑地を提供してきました。

生物多様性ビッグデータを活用した生物多様性の定量評価を行い、都市部におけるまとまった緑地の生物多様性保全の効果を示すことで、より質の高い緑地を提案していきます。

生物多様性に寄与できる企業緑地と「自然共生サイト」認定取得

当社が本社を構える梅田スカイビル(大阪市北区)の北側にある、2006年にリガーデンした「新・里山」(約8,000m²)では、「5本の樹」計画の考え方に基づいた在来樹種を中心に500本を超える中高木と、200種類以上の低木・草花を植栽し、緑地をつくっています。空間形状の多彩さが生態系の豊かさを支えると考え、棚田や畑なども配し、失われつつある日本の原風景「里山」を都心部に再現しています。



「新・里山」 「希望の壁」を西側から望む

多種多様な植物が成長したことで緑量も増え、40種以上の野鳥や50種以上の蝶などをはじめとする多くの生きものが訪れ、住み着き、育っています。都会ではあまり見られない猛禽類の飛来も確認されています。雑草や落葉をすぐに撤去する従来の消費型管理ではなく、里山で行われてきた自然に負荷の少ない循環型の管理を行うことで、土壌生物も豊富になり、食物連鎖の幅を広げることで、たくさんの生きものが生息する緑地をつくっています。

2023年10月には、「新・里山」が「自然共生サイト*1」に認定されました。本認定によって、「新・里山」の生物多様性の価値の維持、質の向上が促進され、日本における30by30目標の達成に貢献するとともに、生物多様性の保全にポジティブな効果を波及していくことが期待され、企業価値の向上にもつながります。

*1 自然共生サイト：2022年12月に生物多様性条約第15回締約国会議(CBD-COP15)において、2030年までの新たな世界目標である「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、この中で、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標(30by30目標)が盛り込まれました。その目標達成のための日本での取り組みが「自然共生サイト(環境省が認定する「民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域」)」です。

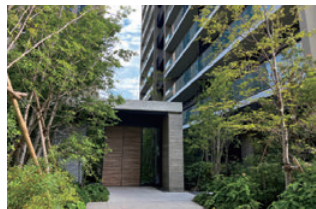
また、「新・里山」の東側には建築家・安藤忠雄氏の発案で高さ9m、長さ78mの巨大な緑化モニュメント「希望の壁」が2013年に完成。都市で拡大しつつある垂直方向への空間緑化の手本となるべく、「5本の樹」計画選定樹種を中心に、約100種類2万本以上の多彩な植物で緑化壁を覆っています。開花時期や葉の色づく時期の異なる植物の計画的配置により、四季に応じて変化する表情を楽しむことができ、「新・里山」とともに生態系の価値を身近に感じることでできる場として、市民やオフィスワーカーに親しまれています。

まちづくり・分譲マンションにおける緑化の推進と環境保全

分譲マンション事業のエクステリアでも、「5本の樹」計画の手法を活かしています。マンションブランド「グランドメゾン*2」でも緑化を常に意識し、敷地面積に対する植栽面積の割合を示す緑被率を、概ね20%以上とすることを目標に事業を推進しています。2023年度に竣工した分譲マンション13棟の平均緑被率は20.7%、緑被面積は5,308m²でした。

分譲マンションなどの共同住宅における外構空間は、近年、マンションセキュリティが向上するにつれ希薄になりがちな住民同士のコミュニティを再形成する場としても機能します。豊かな緑は住民の心を癒すとともに、マンションの付加価値を高めます。

*2 〓 グランドメゾン



生物多様性保全

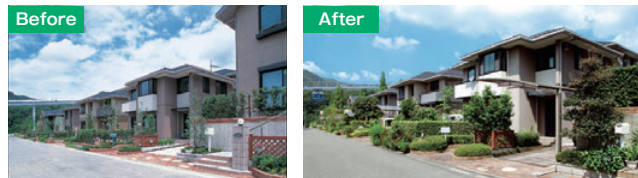
経年美化のまちづくり

当社は、1977年から「コモンライフ」「コモンシティ」と名づけたまちづくりに取り組んできました。隣人同士のつながりやコミュニティを意識して設計し、緑豊かな共有広場や街路をシンボルとして設置するなど、より豊かな暮らしとまちの在り方への提案は、歳月を重ねるごとに美しくなる「経年美化」にもつながり、地域の皆様から高く評価されています。

2001年に「5本の樹」計画を開始し、生態系に配慮した在来種植栽を念頭に緑の質にこだわったまちづくりを進めています。2005年には、当社のまちづくりの中で培ってきた「5本の樹」計画をはじめとしたさまざまなノウハウを、持続可能性の考えに基づいて表現した「まちづくり憲章」*1を制定しました。

*1  まちづくり憲章

スカイレールタウンみどり坂(広島市)



1997年撮影

2009年撮影

当社における国産材活用の取り組み

国内の林業に目を向けると、多くの森林が本格的な利用期を迎えている中、さまざまな理由から森林の次世代への更新が進んでおらず、十分な活用ができていない状態が続いています。

国内の林業活性化のためには、森林の次世代への更新を促進する需要の増加と付加価値を生むブランド化という、一見相反する目標を達成する必要があると考え、木造住宅「シャーウッド」に使用する構造材を中心に国産材化を展開しています。

当社では単に国産材を用いるのではなく、地域ブランドとして展開しています。お客様のお住まいの地域の材料を採用することで、地産地消、地域経済の活性化に貢献しています。

現在はスギ・ヒノキ・カラマツを全国17地域18ブランドで展開し、累積出荷棟数も7,500棟を超え、「シャーウッド」を語るうえでなくてはならない商品に成長しました。

2021年、世界を襲ったウッドショックにあたっては、今まで培ってきた国産材供給のネットワークを最大限に活用し、ヒノキ集成梁の量産を行いました。この取り組みの成果としては、重要部材に関して複数の調達ルートを構築して供給責任を果たし、当社事業の遂行に遅滞を起こさない体制を整えられたことに加え、ウッドショックを当社の供給問題と捉えるのではなく、国産材需要創出の機会と捉え、社会問題に一つの解答を出すという当社の姿勢を示せたことも挙げられます。



産地の焼印を刻印した「シャーウッド」の柱

サプライチェーン・エンゲージメント

2023年度に新設・改定を行った「木材調達方針」ならび「木材調達ガイドライン」に関しては、社内外のステークホルダーに広く理解いただき、目標達成に向け共に進んでいく必要があることから、2023年12月に、対面・WEBのハイブリッド開催による説明会を実施しました。

基調講演に国際環境NGO FoEJapanから講師をお迎えし、木材調達における最新の情報を共有したほか、当社の方針、ガイドラインの説明、サプライヤー2社による事例紹介など、関係者間の理解を深めました。

参加対象は木質系材料のサプライヤーおよび社内の木材調達、開発担当者など、54社140名以上に参加いただきました。特にサプライヤーに関しては、直接取引の無い2次以降のサプライヤーの参加も可とし、多くの方々の情報共有に努めました。



生物多様性保全

森林認証 (CoC 認証) の取得

当社では「フェアウッド調達」を推進する手段の一つとして、森林認証制度の活用を行っており、生産調達部門において、FSC^{*1}、PEFC^{*2}、SGEC^{*3} の CoC 認証を取得しています。

認証の詳細 (FSC 認証 FSC[®]-C195799)

	認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
	認証番号	SGSHK-COC-350922
	認証取得日	2024年1月19日
	認証機関	SGS Hong Kong

*1 FSC (Forest Stewardship Council[®]: 森林管理協議会) : 責任ある森林管理を世界に広めることを目的とする国際的な非営利団体

認証の詳細 (PEFC 認証)

	認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
	認証番号	FAM-PEFC-COC-039
	認証取得日	2022年5月15日
	認証機関	合同会社もりの審査

*2 PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) : 持続可能な森林管理のための「政府間プロセス基準」をもとに、世界各国の認証制度と相互承認を行う国際認証組織。

認証の詳細 (SGEC 認証)

	認証取得組織	生産調達本部・東北工場・関東工場・静岡工場・山口工場
	認証番号	FAM-SGEC-COC-039
	認証取得日	2022年5月15日
	認証機関	合同会社もりの審査

*3 SGEC (Sustainable Green Ecosystem Council : 緑の循環認証会議) : 日本独自の森林認証制度として発足。2016年 PEFC と相互承認

E サークュラーエコノミーに向けた取り組み

1. ガバナンス

当社グループでは、ESG推進委員会のもと、ESG経営推進本部内に資源循環対策チームを設置し、グループ全体の資源循環に係る体制を構築し管轄しています。高度な資源循環体制を維持するため、広域認定制度に基づく「積水ハウスゼロエミッションシステム」を構築しました。自社施設「資源循環センター」を設置し、建設現場で生じた廃棄物を集約させることで確実なリサイクルを担保しています。この仕組みを支えるため、資源循環のための廃棄物分別ガイド・リサイクル事業者の選択基準を定めたガイドラインを作成、従業員および協力施工事業者への対策の周知、独自の廃棄物回収システム・廃棄物実測システムの開発運用などを通じ、廃棄物の発生からリサイクルまでの工程を一元管理しています。

加えて、リサイクルの手法だけでなくとどまらず、製品開発、製造部門などサーキュラーエコノミー（資源循環経済）への発展につなげるため、関連する資源循環活動の調整役としても機能しています。

2. 戦略

資源循環の基本指針

「積水ハウスゼロエミッションシステムに基づく高度な資源循環体制の持続」を基本指針としています。

ゼロエミッションに係る基本方針

1. 廃棄物の発生状況、内容を分析し、設計、生産、施工の各工程における無駄を削減できる情報提供を継続的に行い、工業化住宅の供給全般を通し廃棄物の発生抑制に向かうシステムであること。

2. 処理委託基準を確立し、その基準に則り適正な処理委託が担保されるにとどまらず、将来にわたり要求される社会的基準の向上にも耐えられるシステムであること。

【重要項目】

- ・適正なリサイクル処理の確保
- ・トレーサビリティの確保
- ・当社内の徹底した分別の実施

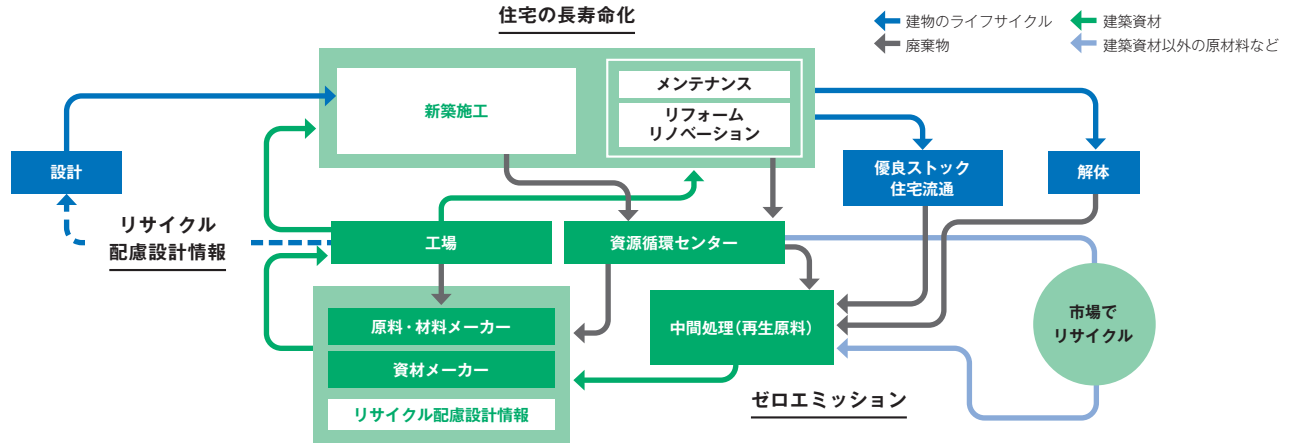
3. 上記の規範を果たす基礎として、広域認定制度に基づいた運用を原則とすること。

省資源に向けた対策またはコミットメント

当社グループでは、3つのアプローチで省資源に取り組んでいます。

1. ゼロエミッションの取り組みを通じ、マテリアルリサイクルを中心に、建設現場で生じる廃棄物の再生資源化、有効化を図っています。
2. 当社では耐久性の向上・住宅のライフサイクルに応じたアフターサービス・リフォーム事業の展開に取り組んでいます。これにより既存建物の長寿命化が図られ、省資源に寄与しています。
3. 再生資源を活用した新たな建築資材の研究・開発を進め、サーキュラーエコノミーの実現を目指します。

資源循環図



サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

工場の資源使用に対する対策またはコミットメント

工場製造部材の生産過程に伴い生ずる副産物の有効活用を目的とし、当該副産物を加工して原料化することによる再生資材の生産に取り組みます。

例えば、外壁製造過程や、配管用の穴をくり抜く際に生じる端材を外壁の原材料にするための設備の導入により、これを実施しています。

廃棄物に対する対策またはコミットメント

廃棄物の発生抑制

廃棄物の発生抑制に向け、システムを開発。製品供給において投入される資源量、製造、施工過程での廃棄物の発生状況、内容を分析し、設計、生産、施工の各工程における無駄を削減できる情報を提供するシステムの改善に継続して取り組みます。

廃棄物の活用

発生した廃棄物に対するリサイクル基準を確立し、これに則り、適正なリサイクルを担保します。さらに、経済性が高く、資源循環型社会の形成に一層寄与するリサイクル技術を素材メーカー、工場生産協力企業、施工協力工事店、中間処理事業者、解体事業者などのパートナー企業とともに追求し続けます。

グリーン調達ポリシーにおける製品に関する要件

当社では、最高の品質、強靱な供給体制、合理的な価格にESGを加えた基本的な調達方針のもと、社会的責任を果たすべく、グリーン調達に取り組んでいます。リサイクルをしやすくするため分別が容易になる仕様をサプライ

ヤーと協業して開発し調達することをはじめ、当社では、物品等の調達において環境や健康に配慮した製品・サービスを優先的に選択し、サステナビリティに資すると認められる製品の調達に取り組んでいます。

例えば、温水配管において、回収された端材の分別を容易にするため、プラスチックの種類が異なる2重配管を接着しないなどの仕様を採用しました。

有害廃棄物の適正処理に関する方針

当社グループは、事業に伴い生ずる廃棄物のうち、廃棄物処理法で規定する「特別管理産業廃棄物（バーゼル条約で規定する特定有害廃棄物等を含む）」を、本編で扱う「有害廃棄物」としています。「有害廃棄物」は、各種法令、行政や業界団体等のガイドライン等に基づき適正に処理（保管～収集運搬～処分）を行っています。

「有害廃棄物」の発生源は、主に「工作物の建設工事及び解体工事（改修工事を含む）」と「工場部材生産に伴い副次的に生ずる化学物質の残渣」になります。「工作物の建設工事及び解体工事（改修工事を含む）」では、廃石綿等、石綿を含有する保温材・断熱材・耐火被覆材、鉋ざい、基準値を超える汚泥、その他建設工事に係る有害廃棄物等が現場状況によって発生することがあります。

これら有害廃棄物の処理は、原則として自然環境へ排出されない防止処置を施した管理型最終処分場で埋め立てられます。「工場部材生産に伴い副次的に生ずる化学物質の残渣」は、それぞれの性状、性質により中和、還元処理や焼却熱回収などを通じ全量リサイクル処理されています。

有害廃棄物の中で環境負荷が大きい工場由来の有害廃棄物について、工場は、事故、地震等災害などの緊急時における汚染の予防と緩和の手順を定め、適宜テストを繰り返すことにより、緊急時においても自然環境への排出ゼロを維持する様に取り組んでいます。

有害廃棄物排出量*1(鴻池組を含む当社グループ) (年度)

	単位	2021	2022	2023
グループ合計	トン	612	904	763
鴻池組 土木・解体工事		515	775	648
積水ハウス等*2 解体工事		62	57	66
積水ハウス 生産工場		35	72	49

*1 当社グループは廃PCBなど「バーゼル条約」で規制している廃棄物を含む、廃棄物処理法により定められた特別管理産業廃棄物（可燃性廃油、飛散性アスベストなど）を有害廃棄物としています。

*2 積水ハウス等：積水ハウス・積水ハウス建設・積水ハウス ノイエ

3. リスク管理

資源循環に関するリスクへの対応

当社グループでは、「積水ハウス ゼロエミッションシステム」の構想に際し、リサイクル偽装や不法投棄など資源循環におけるリスクを踏まえた体制構築に注力してきました。リサイクル事業者の選択基準を定めたガイドラインに基づく事業者選定に加え、定期的な処理施設の視察の実施、処理委託契約書および産業廃棄物管理票（マニフェスト）の社内一元管理システムによる日常的な管理、業務監査などを通じ、潜在リスクの最小化（リスク回避）に取り組んでいます。万が一、法令違反の可能性が検知された場合は、本社専門部署で即時対応する体制を整えています。

サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

4. 指標及び目標

生産および施工部門のゼロエミッション

「広域認定制度」による取り組みの拡大

住宅の建設には大量の資源投入が必要です。当社は工場での部材生産から解体工事に至る住宅のライフサイクル全般に関わっており、そのうち4部門（部材生産、新築施工現場、アフターメンテナンス、自社物件リフォーム施工現場）のゼロエミッション*1を、2002年から2007年にかけて達成しています。以降、リサイクルの質に配慮しながら運用を維持・継続しています。業界に先駆けてゼロエミッションを次々と達成できた背景には、廃棄物処理法の特例制度である「広域認定制度」の活用があります。2004年、当社は建設業界で初めて認定を受け、この制度をもとにゼロエミッションの取り組みを拡大してきました。

2019年には積和建設全17社（当時）との広域認定制度の共同申請が認定され、グループ全体の資源循環体制をさらに強化・拡大することを目指しています。

また、当社商品のライフサイクルを中心としたゼロエミッションの一環として、不動産賃貸事業においても、積水ハウス不動産ホールディングスが中心となってゼロエミッションに取り組んでいます。具体的には、当社が引渡した賃貸住宅「シャーマゼン」の賃貸管理を行う積水ハウス不動産各社の管理物件の退去時における補修工事で発生する廃棄物（主にクロスやクッションフロアなどの内装材）のゼロエミッション化に向けた取り組みを行っています。

今後、大量に廃棄されると予想されている太陽光パネルについては、資源循環センターを中心とした当社の廃棄物自社処理システムにおいて、リサイクル処理施設の設置を検討しています。

*1 産業廃棄物の単純焼却と埋め立て処分ゼロを内容としています。

新築施工現場ゼロエミッションの核として機能する「資源循環センター」

「広域認定制度」を活用した「積水ハウスゼロエミッションシステム」における廃棄物回収システムの特徴は、自社施設である「資源循環センター」の活用にあります。当社が2003年から全国各地の生産工場などに開設した資源循環センターは、新築施工現場ゼロエミッションの取り組みの核となる施設です。同センターは廃棄物回収のための配車指示から、委託するリサイクル事業者の統括まで、一連の流れを管理しています。

新築施工で発生した廃棄物は、まず現場で27種類に分別し、全国23カ所の資源循環センターで60～80種類程度にまで再分別され、自社の管理のもとですべて再資源化しています。複合物の単一素材への分解や、素材ごとに圧縮、加熱などによる減容を行うことで、外部の委託業者を含めたリサイクルルートに乗せられる状態にしています。

特に、最近問題になっているプラスチックについては、2005年の新築施工現場ゼロエミッションの導入以降、すべて回収し100%リサイクルしています。分別についても、プラスチック種別ごとの分類に加え、汚れ具合などリサイクル施設のニーズに応じて細分化し、質の高いリサイクルを実現しています。

積水ハウス新築施工廃棄物のリサイクル率			（年度）
2021	2022	2023	
100%	100%	100%	

廃棄物実測システム

建設廃棄物適正処理に関わるトレーサビリティの確保は、廃棄物の適正処理やリサイクルの実施のみならず、施工合理化など循環型のビジネスモデルを進めるためにも重要です。当社は2007年のICタグを活用した廃棄物実測システムの試行を手始めに、ICTの積極的な導入を進めてきました。

2017年には、独自開発した廃棄物回収の「電子処理システム」をクラウド中心のシステムに刷新し、廃棄物管理の電子システム機能強化の要請に機動的に対応。現在の二次元バーコードを活用した廃棄物実測システムを運用しています。排出時の状況を正確に把握し、1棟ごとに集計・分析して、総排出量や廃棄物種類別排出量をリアルタイムで把握できるオリジナルのシステムです。

こうして分析された詳細データを、商品開発・部材設計・生産工程・施工工程などにフィードバックすることで、より有効な資源の利用を促進することが可能です。

積水ハウスの事業所における廃棄物実測システム利用率			（年度）
2021	2022	2023	
100%	100%	100%	

原材料の使用を削減または防止するための目標						（年度）
KPI	単位	2021	2022	2023	2024目標	
廃棄物比率（新築）*2	%	5.4	5.6	5.9	5.0	
材料および資源投入量	千トン	942	887	820	—	
新築（工場生産・施工）廃棄物量	千トン	49.8	50.0	48.4	—	
廃棄物リサイクル率（新築）*3	%	100	100	100	100	
廃棄物リサイクル率（アフター・リフォーム）*4	%	95.6	94.6	94.8	—	

*2 新築工業化住宅材料および資源投入量に対する廃棄物量（工場生産・施工）比率

*3 新築工業化住宅の廃棄物リサイクル率

*4 アフターサポート・リフォーム工事における廃棄物リサイクル率

資源利用率向上の基本プログラム

住まいの高機能化（耐久性や断熱性などの性能向上、居住空間の自由度向上）のための必要な資材投入の増減にかかわらず、資源効率を考慮した商品設計により未使用資材（廃棄物）が極力出ない設計を維持する取り組みを進めていきます。

サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

＜取り組み事例＞

■ 建築現場の梱包材と古紙のリサイクル

当社はプラスチックバッグの提供を見直し、資源としてリサイクルができる紙袋へのリニューアル計画をスタートさせました。リニューアルした紙袋は、さまざまな素材の検討を経て、給湯機などの衛生設備の梱包材である「衛生梱包紙」を採用しました。これに一般的な古紙をミックスすることで、バージンパルプを使用することなくリサイクルも可能な資源循環型の紙袋が完成しました。

この取り組みにより、プラスチックバッグ終了によるプラスチック使用量年間10,723kg削減、廃棄素材と古紙の利用によるバージンパルプ使用量年間13,232kg削減など、環境負荷の低減が図れます。



素材サンプル



紙袋サンプル

■ ダイコンクリート リサイクル

ダイコンクリートを製造している関東工場と兵庫工場では、製造過程で発生するコンクリート廃棄物を原材料にリサイクルしています。外壁材からくり抜かれた残材や設備に付着した「コンクリートがら」などはこれまで廃棄物処理していましたが、その一部をリサイクル材として破碎・粒度調整し原材料に投入することで、資源消費を削減しています。

■ ベルバーン リサイクル

ベルバーンの端材などを破碎し、当社の高遮音床仕様である乾式床版パネル「シェルシャットスラブ」の充填材原料に使用しています。これまでは、この充填材原料は砂状の無機材を使用していましたが、ベルバーンを破碎・粒度調整して充填材を原料化することで、資源消費を削減しています。

廃棄物量抑制とリサイクルの質向上

当社は、生産や施工現場などにおける廃棄物の発生量を抑制（リデュース）する取り組みを継続して行っています。工場生産で発生した廃棄物総量について、2023年度は前年度比5.3%の削減となりました。

ゼロエミッションの推進により、新築住宅1棟当たりの廃棄物発生量は、1999年度に比べ6割近く減少したものの、近年は環境性能が高く投入資材が多い住宅の占める割合が高まり、微増傾向にあります。

しかしながら、サーキュラーエコノミー重視の世界的な潮流のもとでは、廃棄物発生量の削減にとどまらず、いかに事業全体をデザインして、リサイクルの質を高めるかが重要になってきています。こうした流れを踏まえ、当社ではグループ内での生産と、代理店方式によらない直接施工という強みを活かして、構法や施工方法の見直しまでフィードバックした改善を進めてきました。

そのうえで、徹底した廃棄物の分別を行うことで、リサイクル事業者のニーズに合わせた分別・選別・処理を実施し、より質の高いリサイクルを牽引しています。

また、生産・施工・アフターメンテナンス時のゼロエミッション継続とともに、2023年度は80.6%だったマテリアルリサイクルについても、90%を目指して研究を進めています。

リサイクルの取り組み

自社で発生した廃棄物を原料として、自社建築物の建材に再利用する取り組みを進めています。例えば、梱包資材などから回収した樹脂を原料とした住宅部材の製造、破碎した瓦端材を材料とした床の衝撃音緩衝材の製造などです。

■ 固形廃棄物の再利用の取り組み

資源循環センター（国内2カ所）に設置した製造加工施設では、新築住宅の建築現場から回収した石膏ボードの端材と、食品工場から排出される卵殻を配合・粉碎し、パウダー状にしたグラウンド用の白線材「プラタマパウダー」を2010年から製造・販売しています。これにより、従来食品廃棄物として廃棄されていた卵殻について有価で買い取ることで、新たな商流を構築し、リサイクルを恒常的に行う仕組みを実現しました。

その他にも、分別回収した固形廃棄物の再利用として、樹脂原料、木材チップ、電線原料、スチロール原料（インゴット）を有価で売却しています。



人体にやさしいグラウンド用白線材「プラタマパウダー」



エコマーク

(年度)						
	単位	2019	2021	2022	2023	2025目標
「プラタマパウダー」 の生産量	トン	1,795	1,979	1,668	3,735	2019年 に対し5%増

サーキュラーエコノミーに向けた取り組み

紙の使用に関する取り組み

環境に配慮した商品を優先的に購入する「グリーン購入」を積極的に進めており、全国の事業所で使用する文房具類などのオフィス製品については、「グリーン購入指針」に基づき、購入しています。

事務所における紙使用量を把握・集計し、可視化することで紙使用量の削減意識を高めています。積水ハウス梅田オペレーションと連携し、国内品で古紙100%（グリーン購入法の基準は古紙配合率70%）、白色度が高く上質な環境配慮用紙を、グループ会社を含めた全国の事業所へオリジナル再生紙として供給しています。

紙の使用状況 *1（年度）				
	単位	2021	2022	2023
環境配慮コピー紙使用率	%	99.9	99.9	99.9
コピー紙年間使用量	トン	668	617	581
従業員1人当たりの年間コピー紙使用量	kg	44.5	41.3	37.9

*1 積水ハウス(単体)を対象

工場生産時の有害廃棄物削減への取り組み

当社では、経済的に実施可能な最高技術の適用を常に検討し続けています。過去の削減事例として、鉄骨への防錆処理に用いられる電着用塗料に、ごく微量に有害廃棄物になり得る鉛が含まれていましたが、2003年1月より鉛フリー塗料への切り替えを行いました。

5. 活動・その他関連情報

生産投入資材量（年度）				
	単位	2021	2022	2023
金属類	千トン	264	261	241
コンクリート類		235	230	210
ガラス・陶磁器類		215	202	183
木類		135	121	117
その他		76	73	69
合計		924	887	820

廃棄物排出量(鴻池組含む当社グループ)（年度）				
	単位	2021	2022	2023
廃棄物排出量 *2	千トン	1,021	1,070	1,144 ✓
リサイクル廃棄物 *3		997	1,048	1,128
非リサイクル廃棄物 *4		24	21	16
直接埋立		21	18	13 ✓
その他		4	3	2

*2 オフィス、工場、施工・解体現場からの廃棄物量の合計
*3 廃棄物排出量のうち、再資源化(マテリアルリサイクル、サーマルリサイクル)された廃棄物量
*4 廃棄物排出量のうち、再資源化されずに直接埋立等された廃棄物量
✓は保証対象指標

E

化学物質等における環境汚染への対策

1. ガバナンス

各都で使用する、汚染の予防に関連する化学物質について、環境事業部会でその有用性とリスクを確認し、必要に応じて改善を指示するなど、適正な使用状況の監視・監督機能を確保しています。

2. 戦略

化学物質による汚染防止

当社は住宅のライフサイクルを通し、法規制を超えた汚染の防止、予防をするために、EVABAT（経済的に実行可能な最良利用可能技術）の適用による化学物質利用リスクの最小化を目指しています。化学物質の対応において、法規制を遵守するとともに、国や自治体、業界団体などで制定されたガイドライン

に基づき適切な対応を進める中、リスク管理の観点を加えた独自の「化学物質ガイドライン」を2007年に策定しました。法規制や化学物質に関する新たな知見などに合わせて、対象物質の見直しやガイドラインの改訂を行っています。

 化学物質ガイドライン(改訂2版)

3. リスク管理

化学物質による汚染リスクへの対応

製品に使用する化学物質については利用リスクに応じた管理レベルの設定などで、企業活動と化学物質対策のバランスを考慮した運用に常に努めていく必要があります。当社は製品のライフサイクルの各フェーズに応じた各種の基準・手順を定め実施しています。

土壌・地下水汚染に関するリスクへの対応

自社保有地はもとより、土地取引のプロセスにおいても調査、対策などを通して管理することで、二次汚染の防止などリスクの最小化に取り組んでいます。

土地の購入・販売代理の契約に先立ち、独自の土壌汚染チェックシートを用いた事前審査制度（調査内容：土地の利用履歴変遷調査、地形・地質・地下水に関する調査、自治体による周辺の環境測定データ調査、現地視察調査、順法確認）を運用することで、土壌・地下水汚染に関するリスク特定を実施しています。

工場跡地など土壌汚染の可能性のある土地については、売主が自主調査を実施するケースが増えています。当社では土地購入の際、その調査報告書の内容を専門部署で精査し、情報の網羅性に問題がある場合は売主に追加調査を依頼しています。

ライフサイクルフェーズと部門・予防手順・リスク対象の関係

ライフサイクルフェーズ		部門	設計・開発部門	生産部門	施工部門	設計・開発部門	
		予防手順 リスク対象	環境配慮設計	ISOに基づく 環境管理等の 基準・手順	施工管理の 基準・手順	住まい手に 影響が少ない 環境配慮設計	製品の 有害物質使用 情報の提供
1	製品設計、開発時	製品ライフサイクル全体に影響	○				
2	サプライヤー生産時	生産時におけるサプライヤー従業員への暴露リスク 生産時における自然環境への汚染リスク	○				
3	当社工場生産時	生産時における従業員への暴露リスク 生産時における自然環境への汚染リスク ^{*1}	○	○			
4	施工時	部材取り扱い時の従業員への暴露リスク 施工廃棄物の不適正処理による自然環境への汚染リスク	○		○		
5	居住時	居住者のリスクは環境配慮設計にて対応	○			○	
6	製品廃棄時	解体施工時の従業員への暴露リスク 廃棄物の不適正処理による自然環境への汚染リスク	○				○

^{*1} 工場生産時における自然環境への汚染リスク
有害廃棄物による汚染リスクへの対応として日常時は工場ゼロエミッションにおいて適正処理を徹底しながら、事故、地震などの緊急時における汚染の予防と緩和の手順を予め定め、緊急時の手順のテストを繰り返すことで緊急時でも適切に対応できるよう取り組んでいます。

化学物質等における環境汚染への対策

汚染のおそれがあると判断された物件は、指定調査機関を交えた分析を行い、取引の妥当性を評価しています。また、調査の結果、土壌汚染が判明し、その程度（濃度および分布）が軽微な土地（主に重金属などに汚染された完全浄化が担保できる土地）については土壌入れ替えによる浄化などを実施し、販売にあたっては対策を講じたことを重要事項として説明しています。

自社保有地のうち、措置を怠ると汚染リスクにつながる国内工場においては、調査、予防対策、日常管理、緊急時の対応（汚染の防止と緩和）手順などを定め、汚染のリスクマネジメントを実施しています。

有害廃棄物の適正な処理のための取り組み

取り扱う有害廃棄物（特別管理産業廃棄物）の約95％は既存構造物から排出される廃石綿（レベル1、レベル2）であり、これらは特別管理産業廃棄物として厳密な処理を行っています。残りは国内生産工場で扱う原料の化学物質を使用した後の残渣物質が主な対象です。

国内工場において排出される特別管理産業廃棄物については、廃棄物処理法、その関連法令（特定化学物質障害予防規則など）や業界のガイドラインの遵守にとどまらず、重大な環境影響につながる事故および緊急事態の可能性を特定し、有害な環境影響を防止する、または影響の拡大を最小限にするための緩和処置を行う手順を定め、事故および緊急事態への準備と対応の手順の年1回のテストや内部監査を通じ、対応手順の有効性を維持しています。

4. 指標及び目標

工場生産における化学物質の大気など工場外排出

PRTR法*1対象物質（年度）			
目標	2021	2022	2023
・適切な防護措置の継続 ・化学物質起因の事故ゼロ維持	工場生産における化学物質起因の災害事故は発生していません		同左

PRTR法対象物質の排出量・移動量（年度）				
	単位	2020	2021	2022*2
排出量・移動量	トン	55	64	48

揮発性有機化合物（VOC）*3大気排出量（年度）			
目標	2020	2021	2022*2
2010年度比60％減	71％減	78％減	87％減

揮発性有機化合物（VOC）*3の排出量（年度）				
	単位	2020	2021	2022*2
PRTR法対象VOC	トン	24.4	68.5	20.0
PRTR法対象外VOC		82.2	39.5	42.9

*1 PRTR（Pollutant Release and Transfer Register）法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。これに政令で指定された一定の条件に合致する事業者は、指定された化学物質の排出量と廃棄量について、年1回の報告が義務づけられています。

*2 行政年度報告のため、本レポート対象期間とは異なる2022年4月～2023年3月の集計数値となります。

*3 揮発性有機化合物VOCについては、一般社団法人プレハブ建築協会「エコアクション2020」の管理調査におけるVOC大気排出量確認対象物質の80物質の排出量を確認・監視しています。

SOx・NOx排出量（国内工場）（年度）				
	単位	2021	2022	2023
硫酸酸化物（SOx）	トン	0.057	0.052	0.047
窒素酸化物（NOx）		5.67	3.37	3.17

有害廃棄物の適正処理と化学物質汚染予防の取り組み

【工場生産時】（年度）			
目標	2021	2022	2023
有害廃棄物の自然環境への排出ゼロ維持	不適正な処理、飛散事故はありません		同左

【施工時】（年度）			
目標	2021	2022	2023
・適切な防護措置の継続 ・化学物質起因の事故ゼロ維持	化学物質起因の事故は発生していません		同左

【自然環境（土壌）】（年度）			
目標	2021	2022	2023
土地購入時における重大リスクゼロ維持*4	法基準を超える汚染地もしくは未対策土地の購入（販売）はありません		同左

*4 重大リスクにはブラウンフィールド（産業活動などに起因した汚染土地の存在、もしくは存在する可能性により遊休化した土地）の再開発を含みます。

【居住時】次世代室内環境システム「SMART-ECS（スマート イクス）*5」採用率（年度）				
目標	単位	2021	2022	2023
採用率70％以上	％	79	80	81

*5  SMART-ECS

化学物質等における環境汚染への対策

【施工廃棄物】

当社は建設業界として初めてとなる「広域認定制度」を2004年に取得。
施工現場で27種類に分別した廃棄物を資源循環センターへ回収し、最大80種類に再分別したうえで100%の再資源化を行うゼロエミッションを達成し維持しています。

(年度)

目標	2021	2022	2023
新築工事における有害廃棄物の環境への曝露ゼロ維持	曝露事故は発生していません	同左	同左

【解体廃棄時】

(年度)

目標	2021	2022	2023
当社が請け負った解体工事における有害廃棄物の自然環境への排出ゼロ維持	環境への排出事故は発生していません	同左	同左

汚染、廃棄物、原材料使用が及ぼす費用(シャドウコストを含む)並びに、影響の軽減又は防止に向けた研究開発投資

当社の生産工場では、資源循環センターにおいて、施工現場等からの排出物を取り扱い、資源循環に向けたプラスチック製品の分別、金属等有価物の回収などを行っています。2023年度の集荷拠点運営から処分費までの運営費用(廃棄物課題が及ぼす費用)は5億24百万円でした。

また、当社グループの鴻池組では放射能物質含有土壌等の処理技術開発のため1百万円を試験研究のために投資しています。

PRTR法対象物質の排出量・移動量(2022年度)

工場	PRTR 政令番号	CAS NO.	物質名	排出量				移動量		取扱量
				大気への排出	水域への排出	土壌への排出	当該事業所における埋立処分	下水道への移動	当該事業所外への移動(廃棄物処理)	
東北工場	349	108-95-2	フェノール	0	0	0	0	0	0	4,541
	405	—	ほう素及びその化合物	0	6,683	0	0	0	8,039	16,380
	411	50-00-0	ホルムアルデヒド	0	0	0	0	0	0	1,135
	412	—	マンガン及びその化合物	15	0	0	0	0	130	1,219
			行政届出非該当計	38	648	0	0	0	36	721
			合計	53	7,331	0	0	0	8,205	23,996
関東工場	1	—	亜鉛の水溶性化合物	0	0	0	0	0	121	1,071
	232	68-12-2	N,N-ジメチルホルムアミド	0	0	0	0	0	0	3,632
	240	100-42-5	スチレン	0	0	0	0	0	0	2,075
	300	108-88-3	トルエン	4,084	0	0	0	0	0	4,084
	412	—	マンガン及びその化合物	71	0	0	0	0	476	2,165
			行政届出非該当計	3,351	0	0	0	0	0	3,355
		合計	7,505	0	0	0	0	597	16,381	
静岡工場	1	—	亜鉛の水溶性化合物	0	0	0	0	0	68	1,789
	300	108-88-3	トルエン	6,413	0	0	0	0	460	6,895
	349	108-95-2	フェノール	0	0	0	0	0	0	5,097
	405	—	ほう素及びその化合物	0	1,656	0	0	0	2,720	17,495
	412	—	マンガン及びその化合物	161	0	0	0	0	1,199	6,214
			行政届出非該当計	118	80	0	0	0	69	1,417
		合計	6,692	1,736	0	0	0	4,515	38,907	
兵庫工場			行政届出非該当計	635	0	0	0	0	0	635
			合計	635	0	0	0	0	0	635
山口工場	1	—	亜鉛の水溶性化合物	0	31	0	0	0	404	1,285
	53	100-41-4	エチルベンゼン	1,482	0	0	0	0	0	1,482
	80	1330-20-7	キシレン	4,137	0	0	0	0	0	4,137
	296	95-63-6	1,2,4-トリメチルベンゼン	2,673	0	0	0	0	0	2,673
	300	108-88-3	トルエン	1,550	0	0	0	0	0	1,550
	412	—	マンガン及びその化合物	74	59	0	0	0	561	2,389
			行政届出非該当計	149	0	0	0	0	0	1,394
			合計	10,065	90	0	0	0	965	14,910
総合計				24,950	9,157	0	0	0	14,282	94,829

※行政年度報告のため、本レポート対象期間とは異なる2022年4月～2023年3月の集計数値となります。

E 水セキュリティ

1. ガバナンス

当社では、ESG推進委員会のもと、水の問題を含む気候変動に関連する課題に向けた取り組みを進めています。さらに、生産工場においてはISO14001（環境マネジメントシステム）をもとに管理体制を整え、その運用を通じて水に関する取り組みを進めています。

2. 戦略

当社では、住宅や建築、リフォームなど事業活動に伴う水の使用量が少ないビジネス展開を行っています。しかしながら、気候変動がもたらす人間社会や生態系への影響は年々強みを増す中、世界的に水資源についての注目が非常に高まっています。特に長期的な視点では、水不足が世界的な水リスクとして認識され、水ストレスを指標とする水資源の保全が課題とされています。水のサステナビリティを確保することは、自社ビジネスにおける水リスクを回避するだけでなく、関連するサプライチェーンへの影響も多大なものと捉え、当社では効率的な水の使用、水質汚濁防止等に取り組んでいきます。そのため、水リスク評価を実施し、水使用量に対する削減目標の設定を行い、水資源の有効活用や排水質の管理対策等を実施しています。

3. リスク管理

国内生産工場における取り組み

当社国内生産工場（東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場の全5工場）では、鉄骨部材の塗装や住宅用外壁の製造・塗装工程などで、上水、工業用水のほか、地下水を使用しており、全5工場において水の管理計画を策定しています。これらの工程における排水の水質管理と水資源の効率的な

利用に、継続的に取り組んでいます。具体的には、月1回以上の排水質分析や、処理水を洗浄用水への再利用などを行うことで、水使用量の削減に努めています。国内生産工場（全5工場）からの排水については、場内の排水処理設備で浄化後、水質汚濁防止法や工場所在地の条例よりも厳しい自主基準値を毎年の目標として設定し、管理したうえで、公共下水道や河川に放流しています。2023年度においても、自主基準値を下回る実績を残しており、水質汚濁防止に努め、工場周辺地域の水質環境を保全しています。また、5工場間において排水の水質測定実績を共有し、万一自主基準値を超えた事例が生じた場合、責任者会議で水質汚濁リスクの発生状況を共有することで、再発の防止につなげています。

生産拠点における水ストレスレベルの評価

WRI（世界資源研究所）が開発したWRI Aqueductツールを用いて特定した水ストレスレベルにおいて、HighまたはExtremely high（>40%）を示す地域に当社生産拠点が立地していないことを確認しています。

なお、2030年時点における水ストレスレベルの将来予測において、静岡工場がExtremely high（>80%）に該当しています*1。当社では、中長期的な視点を考慮し、静岡工場を水ストレス地域における生産拠点と同等と捉え、水資源の効率的な使用や使用量削減に努める必要性を確認し、より良い水利用を推進してまいります。

*1 オーストラリア・イングルバーン工場は、2030年時点における将来予測においてExtremely high（>80%）に該当していますが、水を使用した生産工程はないため、対象外としています。

各種ステークホルダーとの協働

<お客様との協働>

当社が建設する新築住宅においては、2020年より以前から住宅設備機器メーカーが供給する節水性能の高い最新機器（蛇口、シャワー、水洗トイレな

ど）を標準品として大多数の住宅に実装することで、住宅における水使用量の削減に貢献しています。さらに既存住宅に対しても、リフォーム事業を通じて、節水型機器への更新や普及を図っています。

<水ストレス地域に位置する拠点での協働>

静岡工場では、大井川水系の上水を利用しており、東遠工業用水道企業団からの要請を踏まえ、工業用水を積極使用することで上水使用量の削減につなげています。

<公的機関との協働>

当社では、日本国内の事業活動等における水資源の有効活用、節水排水等に向けた取り組み、商品・技術、サービス等の提供等をテーマに活動する環境省「ウォータープロジェクト」に参加しています。

当社グループの鴻池組では、脱炭素社会への貢献を目的とする再生可能エネルギー事業に取り組むとともに、地域に根差した小規模分散型エネルギー開発を自治体と協働で進めています。現在稼働中の神戸市東灘区の他に、島根県隠岐の島町で2件、兵庫県香美町で1件の小水力発電事業に取り組んでいます。そのうち、隠岐の島町とは再生可能エネルギーの推進等に関する包括協定を締結し、同町の南谷発電所において2024年度内の稼働を計画しており、当該事業を通じて地域活性化に貢献してまいります。

〔環境省「ウォータープロジェクト」〕

<同地域で活動する他社との協働>

当社工場の製品のみならず、協力メーカー様の商品を工場から施工現場へ出荷・輸送する際には、当社の輸送用ケースを利用しています。使用後は施工現場から工場へ回収され、洗浄後、繰り返し使用しています。この洗浄水は、洗浄装置内で使用した排水を循環利用することで、水使用量の削減を図っています。また、一部の工場内にある社員食堂は、外部の給食会社に運営を委託し、節水活動の一つとして、使用するお米は積極的に無洗米*2を採用しています。

*2 とぎ洗いせずに水を加えるだけで炊飯できる米

水セキュリティ

<投資家との協働>

当社が保有するビル等の不動産ポートフォリオ関連では、積水ハウス・アセットマネジメントに運用を委託し、水の使用量のモニタリングや目標を設定するなど、適切な管理を行っています。

海外事業における取り組み

オーストラリア・ブリスベンにおける複合開発プロジェクトWest Villageでは、環境配慮と社会的持続可能性への取り組みが、外部から高く評価されています。2017年に、GBCA*1(オーストラリアグリーンビルディング協会)のレーティングで最高位の6-Starに認定されたことに続き、2023年にはUDIA*2(オーストラリア都市開発協会)から、模範的なプロジェクトとして「Marketing Excellence Award」に選出されました。

同プロジェクトはマンション8棟のほか、緑に覆われた4つの小径や2つの公園を含む1ha近い緑地・オープンスペースから構成され、敷地内のモリゾン公園では、自然保全活動と歴史的建造物保全への取り組みを行っているほか、隣接する2棟のマンションからの生活排水を敷地内で浄水処理した250kLの再利用水タンクと50kLの雨水タンクを活用して、公園内の散水に利用するなど、環境配慮への取り組みを推進しています。

*1 緑 GBCA (Green Building Council of Australia) : 豪州最大の全州を網羅した自由参加型かつ総合判断による評価システムである Green Star を通じて、建物、設備、コミュニティの持続可能性を評価
*2 UDIA (Urban Development Institute of Australia) : 豪州最大の不動産業界団体



4. 指標及び目標

水使用量		(年度)			
	単位	2021	2022	2023	
上水*1	うち、生産工場分	812	812	894	
		134	134	138	
工業用水	うち、生産工場分	22	21	17	
		22	21	17	
地下水	うち、生産工場分	457	471	459	
		457	471	459	
合計	うち、生産工場分	1,291	1,304	1,370	
		613	626	613	

放流先別排水量		(年度)			
	単位	2021	2022	2023	
公共 下水道*1	うち、生産工場分	686	687	766	
		8	9	9	
河川	うち、生産工場分	302	345	322	
		302	345	322	
合計	うち、生産工場分	988	1,032	1,088	
		310	354	331	

*1 精度向上のため、2021 年度の実績より集計範囲を拡大しました。

売上高当たりの水使用量		(年度)		
単位	2021	2022	2023	
m ³ /百万円	0.416	0.361	0.441	

水ストレス地域に属する自社拠点数

静岡工場：1 ヲ所

水ストレス地域の資産・生産・収益の数、比率

	静岡工場	全工場	割合
最大生産能力	800 棟 / 月	2,800 棟 / 月	29%

水ストレス地域における取水量 / 水の消費量		(年度)		
	単位	2021	2022	2023
静岡工場の取水量	千 m ³	57.5	55.4	58.7
静岡工場の水の消費量		7.8	4.4	6.4

水ストレス地域での水の消費／取水の削減に向けた目標

静岡工場では、将来の水ストレスリスクに目を向けながら、水の環境保全に積極的に取り組む姿勢を示し、従来の上水を使用していた工程において、工業用水の積極的利用を図っています。さらに2030年までに、工場内の排水処理場における工業用水の使用量について、2021 年度比で80%削減を目標に掲げております。削減に伴い、放流水の一部を再利用した場内循環水ならびに雨水の利用拡大も推進していきます。これは、当社における水の保全において最も重要な指標の一つと捉え、水の消費と取水の削減に取り組んでいます。

静岡工場内の排水処理場における工業用水使用量削減率		(年度)			
単位	2021	2022	2023	2030 目標	
%	0(基準年)	25.0	93.5*2	80	

*2 再利用した水の一部に不備があり、次年度の削減率は減少する見込みです。

水セキュリティ

原材料としての水の使用量の削減に向けた目標と進捗状況

当社では、原材料としての水の利用はありません。

水質汚濁物質測定結果

生物化学的酸素要求量 (BOD) (年度)

	単位	2021	2022	2023
東北工場	トン	0.061	0.051	0.037
関東工場		0.771	0.734	0.663
静岡工場		0.094	0.106	0.323
兵庫工場		0.056	0.054	0.027
山口工場		0.279	0.378	0.305
合計		1.261	1.323	1.354

化学的酸素要求量 (COD)、リン、窒素

対象拠点*：山口工場 (年度)

	単位	2021	2022	2023
COD	トン	0.835	1.079	0.890 ✓
リン		0.071	0.097	0.086 ✓
窒素		0.378	0.482	0.309 ✓

<算定基準>
当年度中に測定した排水中のCOD、リン、窒素の濃度から平均濃度を算出。1日あたりのCOD、リン、窒素の平均濃度に1日あたりの平均排水量(m³/日)を乗じ、平均排出量(kg/日)を算定。その平均排出量に、工場の各月の稼働日数を乗じて月間排出量を算定。その各月の月間排出量を合計し、年間排出量を算出しています。
※水質総量規制の対象となる拠点について、開示しています。
✓は保証対象指標

水質・水量に関する許可・基準・規制違反の件数 (年度)

2021	2022	2023
0件	0件	0件
水質・水量に関する許可・基準・規則に対する違反はありません	同左	同左

積水ハウスグループの水関連リスクに関連するコスト (年度)

	単位	2021	2022	2023
上下水道代	百万円	108	114	111
その他操業費		109	125	121
合計		217	239	232

水関連リスクを緩和するための研究開発への投資

当社グループ会社の鴻池組では、さまざまな汚染物質に対して土壌浄化を行った実績と高度な技術を積み重ね、土壌だけでなく水質汚染対策や、災害廃棄物処理にも数多く取り組んでいます。2023年度は下表の通り研究開発を実施しています。

項目	単位	費用
水質浄化技術の開発	百万円	13
難分解性物質処理技術の開発		37
保有環境技術の高度化(固化・不溶化・バイオ処理など)		17

水セキュリティ

国内生産工場における水質分析結果(2023年度)

対象	単位	東北工場				関東工場				関東工場 ダイナパネル工場			
		水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値	水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値	水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値
水素イオン濃度(水素指数)(pH)	—	5.8以上8.6以下	5.8以上8.6以下	5.9以上8.5以下	7.2	5.8以上8.6以下	5.8以上8.6以下	6.0以上8.4以下	8.1	5.8以上8.6以下	5.8以上8.6以下	6.0以上8.4以下	7.7
クロム含有量	mg/L	2	—	1	0.1未満	2	1	0.5	0.1	2	1	0.5	0.01
銅含有量		3	—	1.5	0.1未満	3	—	1.5	0.1	3	—	1.5	0.01
フェノール類含有量		5	—	2.5	0.1未満	5	1	0.5	0.1	5	1	0.5	0.1
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)		5	5	3	0.5未満	5	—	2.5	0.5	5	—	2.5	1.0
溶解性マンガン含有量		10	—	5	0.1未満	10	1	—	0.1	10	1	—	0.1
溶解性鉄含有量		10	—	5	0.1未満	10	—	5	0.6	10	—	5	0.2
リン含有量		—	—	—	—	—	—	8	2.8	—	—	8	0.3
窒素含有量		—	—	—	—	—	—	90	8.7	—	—	90	1.3
化学的酸素要求量(COD)		—	—	—	—	—	25	—	6.1	—	25	—	6.5
生物化学的酸素要求量(BOD)		160	20	—	2.1	160	25	15	3.1	160	25	15	3.5
浮遊物質(SS)		200	150	60	4.9	200	40	20	2.6	200	40	20	2.6
大腸菌群数	個/cm³	3,000 (日間平均)	3,000 (日間平均)	1,500	145.6	3,000 (日間平均)	—	1,000	16.6	3,000 (日間平均)	—	1,000	7.7
亜鉛含有量	mg/L	2	—	1	0.3	2	—	1.5	0.4	2	—	—	0.01

対象	単位	静岡工場				兵庫工場				山口工場			
		水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値	水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値	水濁法規制値	条例/協定等規制値	自主基準値	実測値
水素イオン濃度(水素指数)(pH)	—	5.8以上8.6以下	5.8以上8.6以下	6.0以上8.0以下	7.5	—	—	6.2以上8.2以下	7.4	5.8以上8.6以下	—	6.0以上8.0以下	6.7～7.6
クロム含有量	mg/L	2	2	—	0.1	—	—	—	—	2	—	0 ^{*1}	0
銅含有量		3	1	—	0.05	—	—	—	—	3	—	0.1	0.03
フェノール類含有量		5	5	—	0.05	—	—	—	—	5	—	2.5	0
ノルマルヘキサン抽出物質含有量 (鉱油類含有量)		5	3	2	0.5	—	—	2	1以下	5	—	2.5	0
溶解性マンガン含有量		10	10	—	0.1	—	—	—	—	10	—	5	1.6
溶解性鉄含有量		10	10	3	0.1	—	—	—	—	10	—	5	0
リン含有量		—	—	—	—	—	—	—	—	1.56 (kg/日)	—	1.50 (kg/日)	0.35
窒素含有量		—	—	—	—	—	—	—	—	11.88	—	6 (kg/日)	1.29
化学的酸素要求量(COD)		—	—	—	—	—	—	70	11.15	10.4 (kg/日)	—	10 (kg/日)	3.7
生物化学的酸素要求量(BOD)		160	20	10	6.6	—	—	70	5.5	160	—	60	7.3
浮遊物質(SS)		200	30	10	3.5	—	—	25	4.2	200	—	75	3.1
大腸菌群数	個/cm³	3,000 (日間平均)	3,000 (日間平均)	100	3.9	—	—	1,500	2	3000 (日間平均)	—	1,500	1.8
亜鉛含有量	mg/L	2	1	0.5	0.2	—	—	2	0.04	2	—	1.8	1.03

*1 検出されなことが(検出限界以下)

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

1. ガバナンス

当社グループでは、ESG経営に関わるあらゆる取組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進する「ESG推進委員会」を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。気候変動対応は本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役会に報告しています。

ESG推進委員会の傘下に、環境経営に関わる本社部門の職責部長及び各事業部門の環境責任者を中心とした全社横断の「環境事業部会」を設置し、適時に開催しており、より具体的に詳細な検討を行っています。また、ESG推進委員会の決定事項は環境事業部会を通じて、関連会社を含む全グループに展開し浸透させています。

ESG推進委員会を通じた経営層の監視の実効性確保のために、取組みの推進は、各業務の担当取締役や経営層への日常的な報告と指示を経て進めており、これによってタイムリーな監視・監督機能を確保しています。

→ P.211 コーポレートガバナンス体制

2. 戦略

当社グループは目指すべき事業全般の脱炭素化への歩みを着実に進めるために、今後起こり得る様々な事態を想定し、戦略の妥当性や課題を把握すべく、事業活動及び資源の固有の状況や、物理的リスクについて想定される事業活動・期間・資産の耐用年数などを考慮したシナリオ分析を行っています。また、移行リスクについて法制化、技術開発、市況に係る潜在的なシナリオに基づき評価し、事業活動に与える気候関連のリスク(物理的リスク及び移行リスク)と機会を抽出し、対応しています。

すでに、ほとんどの事業に対してリスク評価と適応計画を終えています。が、ここ数年でM&Aを含む新領域への事業拡大も進めたため、2025年頃をめどに物理的リスクへの適応のための固有状況に応じた移行計画を既存事業のすべてに対して対応する計画を有しています。また、今後の新規事業の

すべてに対しても早期にリスク評価・対応を行う体制を整え、必要な情報を開示していく考えです。

なお、参照しているシナリオは表1に示す1.5℃シナリオですが、仮に1.5℃を目指し規制が強化されたとしても、各国の足並みが揃わず、結果として気候変動の大きい4℃シナリオで想定される世界となる可能性も否定できないため、両方のシナリオに同時に備える必要があると考えています。

2021年度には、カーボンニュートラル達成に向けた日本の新たな温室効果ガス排出量削減目標として2030年までに2013年比46%削減が設定され、これに基づき住宅産業に関わる中長期にわたる様々な方向性も示されました。そのため、全事業を対象としてあらためて大規模なシナリオ分析を実施し、戦略の見直しを行っています。シナリオ分析により特定した、主要なリスク・機会の潜在的な財務への影響度と対応を次ページにて示します。

なお、財務影響と想定期間については以下の通り定義します。

財務影響 大：200億円以上、中：100億円以上、小：100億円未満

想定期間 短期：現在より3年まで、中期：2030年まで、長期：2050年まで

表1 シナリオ分析の前提

項目	前提
参照したシナリオ	IPCC SSP ^{*1} 1-1.9(1.5℃以下を実現するため各国が野心的な気候政策を導入、2050年にCO ₂ 排出正味ゼロを実現する)、IPCC SSP 3-7.0(CO ₂ 排出が2050年でも減少に転じず、結果として高温、豪雨、暴風をはじめとする影響が大きい)、IEA SDS(エネルギー政策や投資の展開によりパリ協定などの目標が達成される。多くの国や企業が2050年ネットゼロを実現する)、IEA NZE 2050(世界全体が2050年ネットゼロを実現する)、NGFS(Delayed Transition)(新しい気候政策の導入が遅れ、また各国の行動のレベルが異なり、2030年までは減少に転じず、その後ネットゼロに向かう)の各国国際機関が発表しているシナリオ、及び「2030年日本の温室効果ガス排出量2013年比46%削減、2050年までに実質排出ゼロ」「2030年までに家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」「2030年度以降に新築される住宅について、ZEH基準の水準の省エネルギー性能を確保」「2050年カーボンニュートラルに資する住宅をストック全体に普及」などとする日本政府及び関連する審議会などの発表を考慮しています。 なお、IPCC SSP 1-1.9やIEA SDS、IEA NZE 2050で示される、2030年までに地球全体のCO ₂ 排出量が約半減し2050年頃にはゼロとするシナリオの実現には、高額な炭素税の導入や脱炭素に向けた市場の移行といった政策導入などが必要と想定し、移行リスクの前提条件として活用しています。 また、NGFS(Delayed Transition)で示される、2030年までは現状の政策の延長として各国や企業が取組むもののCO ₂ 排出削減は1.5度シナリオに整合しない、さらにIPCC SSP 3-7.0で示される中期2041～2060年に気温上昇の最良推定値が2.1℃であるなどを想定し、物理的リスクの前提条件として活用しています。
対象企業・事業	積水ハウスグループ ^{*2} の既存全事業(バリューチェーンの上流・下流の全体を含む)。
定量/定性	積水ハウスグループの既存全事業を対象に、主に定性的に分析。特に重要と考える機会とリスクについて財務影響金額を定量的に試算。
日本の市場規模の影響	積水ハウスグループは、その売上の多くを日本の市場が占めている(2023年2月1日～2024年1月31日の売上実績で約83%)。一方で、日本の住宅市場は、人口減少、少子高齢化などの影響を少なからず受け、その市場規模は緩やかに縮小すると予測されている。そのため、この影響を考慮する意義は必ずしも低くないが、本分析では気候変動に焦点を当てるため、考慮しない。

^{*1} IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル、SSP(Shared Socioeconomic Pathways)：共通社会経済経路

^{*2} 積水ハウスと連結子会社342社(2024年1月31日現在)

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った情報開示

表2 主なリスクと財務への潜在的な影響、および対応

【移行リスク】 カーボンプライシングの導入				
影響	カーボンプライシングは世界で広く採用されている。日本においても政府による炭素税導入の検討がなされており、比較的早期に導入される可能性がある。	財務影響	想定時期	
		大	中期	
対応	グループ全体やサプライヤー企業の事業活動における脱炭素に向けた取組みは中期では道半ばであり、仮に炭素税や排出権取引単価が1万円/t-CO ₂ 程度かかると、その影響は大きい。RE100の推進、事務所や生産設備などの省エネルギー化、サプライヤーに対するアンケート調査や勉強会の開催等を通じた建材製造段階のCO ₂ 排出削減など、既にバリューチェーン全体において様々な取組みを始めており、この影響をできるだけ早期に減らしていく考え。			
【移行リスク】 住宅の価格上昇・市場の縮小				
影響	長期的には、カーボンニュートラルに求められる規制強化に対応するための住宅価格の高騰、また省エネルギー性能や耐震性能に劣る住宅が減り、良質な住宅ストックの住み継ぎが増えることにより、新築市場自体が縮小する可能性がある。	財務影響	想定時期	
		大	長期	
対応	当社の取組みは先行しているため、短中期の規制強化に対する影響は小さい見込みだが、長期のさらなる規制強化に対しては、コストを抑えた脱炭素住宅の開発に計画的に取組む必要がある。また、あわせて新築市場縮小に備え、ストック型ビジネスを強化する考え。			
【移行リスク】 市場の変化による賃貸事業収益の低下				
影響	管理物件の内、脱炭素化性能が不十分な物件は競争力を失い、入居率・家賃の低下につながる。	財務影響	想定時期	
		大	長期	
対応	管理物件のZEH住戸比率を高めるとともに、非ZEH住戸の脱炭素化リフォームを推進し、借り手に訴求力のある賃貸住宅の価値の維持・向上に努める。			
【移行リスク】 被災リスクの高い管理物件の賃貸事業収益の低下				
影響	気候変動に伴う災害(河川の氾濫による浸水、土砂災害等)の増加により、被災するリスクが高い区域に立地する管理物件において、入居率・家賃の低下につながる。	財務影響	想定時期	
		大	長期	
対応	行政のハザードマップを確認し建設予定地の危険について把握するなど、課題として認識し、継続して検討している。			
【移行リスク】 事業活動の脱炭素化に必要なコスト				
影響	事業活動の脱炭素化を進めるために、事業拠点のZEB化、社用車の電動化、生産設備の省エネルギー化など、さまざまなコストが発生する。	財務影響	想定時期	
		小	中期	
対応	事業活動全般において、計画的に脱炭素化を推進しており、現時点で事業に影響を及ぼす大きなコストが発生するリスクは小さい。			

当社保有資産の気象災害による被害

当社グループでは、これまで経験したことがないような激甚化した豪雨または暴風の影響を、以下の通り想定し、リスク管理を行っています。

【物理的リスク】当社保有資産の気象災害による被害			
影響	全国規模での気象災害により、当社グループで保有する資産（工場、オフィスビルなどの事業拠点、生産設備や車両など）が罹災し、事業が継続できなくなる、また、補修や交換のための大きなコストが発生する可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	積水ハウスグループは日本国内では沖縄県を除く全国で事業展開しており、本社機能を含み一部エリアで災害が起こった場合は、被害のないエリアがサポートすることで事業を継続できる体制を既に構築済み。このような事業継続性に関するBCP対応は、リスク管理委員会により適切に管理され、必要に応じて更新している。 なお、日本国内の5工場について河川氾濫ハザードマップまたは内水氾濫シミュレーションにより浸水深を想定して被害額を算定したところ、浸水被害を受ける可能性のあるのは兵庫工場を除く4工場であり、最も大きい被害が想定される関東工場についてIPCC RCP8.5シナリオに基づくさらに詳細な分析を行った結果、既に加算済みの保険の補償範囲内であることを確認済み。ただし、今後、さらに自然災害の激甚化が増加し、大規模災害が全国で同時に発生した場合を想定すると、当社事業も甚大な被害が想定されることから、災害へのレジリエンス性強化の検討は継続する。		

【物理的リスク】気候変動に伴う工期の延長			
影響	気候変動に伴う災害の激甚化や水害・猛暑日・豪雪の増加により、サプライチェーンが被災し、建築資材が入手困難となる頻度が高まる。また、同様の理由で工事現場が影響を受け、工期が延びることにより、管理費が増大する可能性がある。	財務影響	想定時期
		非算出	中期
対応	すでに、サプライヤー企業の工場や輸送ルートの被災を想定したサプライチェーンの分散化や、工事現場における熱中症対策を行っているが、自然災害の規模・頻度の増加を想定し、継続的な検討が必要。		

その他のリスク

販売する分譲地の購入については、土地購入前においてハザードマップに基づくリスクの検討を義務づけています。また、マンションなどのビル建築時においても、ハザードマップを参考に被害が最小限になるような計画を行っています。ただし、気候変動の影響は年々大きくなり、さらに自然災害の規模や頻度が増加する可能性があるため、積水ハウスグループとしては、今後も対応の検討を継続していきます。

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

表3 主な機会と財務への潜在的な影響、および対応

【主な機会】 ZEH・ZEB受注の増加			
影響	日本政府在家庭部門の温室効果ガス排出量を2030年までに2013年度比で66%削減することを目標に掲げるなど、ZEH・ZEBの普及は重要施策として位置づけられている。また、消費者のエンカ志向や、事業者の脱炭素指向が進み、今後ますますZEH・ZEBの需要が高まると考えられる。さらに、海外でもZEH仕様の製品需要が高まることも想定される。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	当社の戸建ZEH比率は90%を超えており、既に標準仕様の状況。現在は、賃貸住宅・分譲マンションでも積極的に推進を始めている。これまで培った日本一のZEH受注実績を活かし、グループ全体においてZEH・ZEB受注を拡大していく。		

【主な機会】 賃貸管理物件のZEH化による賃貸事業収益の増加			
影響	日本政府在2030年以降に新築されるすべての建物でZEH水準の省エネルギー性能を求める考えであり、いずれは賃貸住宅のZEH化が一般化する中、消費者のエンカ志向の高まりとともに、ZEH賃貸住戸のニーズが飛躍的に高まる可能性がある。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	当社は2018年に日本で初めて全住戸ZEH基準を満たす賃貸住宅を竣工して以来、入居者様に訴求できるZEH住戸の普及に取り組んでいる。既に4万2千戸以上の受注実績があり、将来のエンカ消費者を中心とした賃貸ZEHの需要拡大に備えている。		

【主な機会】 脱炭素リフォーム受注の増加			
影響	2030年までの政府目標「家庭部門の温室効果ガス排出量2013年比66%削減」の達成にはストックの省エネ改修も不可欠であり、様々なリフォーム支援の政策も実施され、脱炭素リフォームの受注が好調に推移している。	財務影響	想定時期
		大	中期
対応	カスタマー対応、リフォーム提案などにより、断熱改修や燃料電池・蓄電池の受注は増加傾向にある。特に、居住エリア中心の部分的な断熱強化を行う「いどころ暖熟」は、工期やコストのお客様負担が少なく好評。これらのリフォームは災害レジリエンス性を高める点も訴求している。今後も現実的に普及可能なリフォーム提案を推進していく考え。		

【主な機会】 RE100推進コストの削減			
影響	RE100の達成は、脱炭素社会の実現に必要不可欠。ただし、再生可能エネルギー電力の調達には通常大きなコストが必要となる。	財務影響	想定時期
		小	中期
対応	「積水ハウスオーナーでんき」の取り組みにより、再生可能エネルギー電力をコストをほとんどかけずに調達している。社用車のEV化など将来的に事業用エネルギーの電化が進む可能性を考えると、一般的な調達方法では電力コストが増加する可能性がある。「積水ハウスオーナーでんき」により削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		

【主な機会】 生産段階の脱炭素化			
影響	バリューチェーン全体の脱炭素化で、サプライヤーによる建設資材の製造段階における排出削減の取組みは困難を伴う。	財務影響	想定時期
		小	中期
対応	外壁、軸組など、建設資材に占める自社生産の割合が高いため、社外調達に依存する場合に比べて、計画的な技術開発や設備投資により、資材生産に係る温室効果ガス排出量を削減しやすく、結果的に炭素税の影響を抑えられる。削減されるコストは、他の用途に活かすことができるため機会と考えられる。		

【主な機会】 気象災害多発、甚大化によるインフラ工事、廃棄物処理の増加			
影響	短時間豪雨の発生頻度が増加すると見込まれるため、老朽化したインフラの更新やメンテナンスなど流水・治水に係るインフラ工事の需要が増加する。加えて、想定を超える降水により被害を受けた廃棄物の適正処理の需要が増加する。	財務影響	想定時期
		小	長期
対応	災害対策に係るインフラ整備の需要増に対し、予防保全型インフラ更新やメンテナンスなどによる長寿命化のノウハウを構築し、受注に備えた人員配置を行う。風水害で被害にあった建物・家財等の廃棄物について、高いリサイクル率の廃棄物処理など競争力と差別化を図るため技術開発や新技術導入への投資を行う。		

積水ハウスグループの既存戦略の強靱性に関する確認結果

検討の結果、当社グループの戦略は、すでに事業活動全般において脱炭素化への対応や異常気象への対応を始めており、脱炭素社会への事業転換に対する移行リスクや気候変動による物理的リスクのいずれにおいても、致命的な影響は現時点において見受けられないものと判断しました。

3. リスク管理

当社グループでは、グループ全体のリスクマネジメントプロセスの一環として、気候変動関連リスクおよび機会を判断するための評価をTCFDの提言に基づき実施しています。リスクと機会の抽出は、グループ全体を対象に各事業の主管部署を中心に行い、その結果は環境事業部会で集約し、財務影響評価を行っています。このプロセスに基づき特定した主要なリスクと機会については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会において検討した後に、取締役会に報告し、必要に応じてリスクの緩和・移動・受容・コントロールについて検討します。さらに、この結果はリスク管理委員会にも共有し、グループ全体のリスク管理体制の中で検討・管理しています。

→ P.231 リスク管理体制

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った情報開示

4. 指標及び目標

当社グループでは、2008年に、2050年までに住まいからのCO₂排出ゼロを目指す「2050年ビジョン」を宣言し、事業活動全体において、再生可能エネルギーの利用も含めてCO₂排出収支ゼロを目指し、既に様々な取組みを開始しています。

この目標達成へのマイルストーンとして、2030年までに企業が自社で直接排出するスコープ1*1(直接排出量:自社の工場・オフィス・車両などによる燃料消費)とスコープ2*1(間接排出量:購入した電力など自社で消費したエネルギー)、及びスコープ3カテゴリ11*1(販売した製品の使用)におけるCO₂をそれぞれ2013年度比で75%、55%削減することを目指し、SBTより1.5℃に整合する目標として認定を受けています。スコープ1、2については2022年度で2030年を目標としていた50%削減を既に達成したため、より野心的な目標に上方修正したものです。

また、RE100加盟企業として、事業活動で消費する電力を2030年までに50%、2040年までに100%再生可能エネルギーに転換します。これらの目

標達成のために様々な取組みを開始しており、進捗状況は順調で、目標達成は10年ほど前倒しできる見込みです。

*1 Greenhouse Gas Protocolのカテゴリに基づくCO₂排出量

 SBT

 RE100

■ 積水ハウスグループの今後の課題

これまでに示したように当社グループでは、気候変動により予測されるリスクに対しては、既に対策を進めており、財務上の大きな負担はないと考えていますが、当社グループがこれまでと同様に、今後も脱炭素経営を確実に遂行していくために、今回の分析で特定した財務影響の大きい主なリスク要因について継続的にモニタリングするとともに、リスクのさらなる定量化や分析精度の向上を図りつつ、必要な取組みを強化していきます。今後の課題として、新たに連結子会社となったグループ会社に関連する、リスクのさらなる定量化や精度向上、持続可能な社会への移行に貢献することが当社グループに課せられた使命と考えています。

また、気候変動は不確実な部分が多いことから、社外から広く英知を結集

して対応する必要があります。当社グループが国際社会においてリーダーシップを発揮するため、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)や、日本の民間企業で唯一加盟しているGlobalABC(Global Alliance for Buildings and Construction: 建築・建設部門におけるグローバルアライアンス)をはじめ、様々な国内外のイニシアチブに参加するなどにより、ステークホルダー・エンゲージメントにさらに注力していきます。

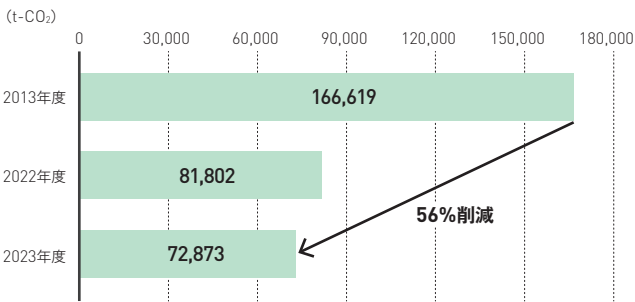
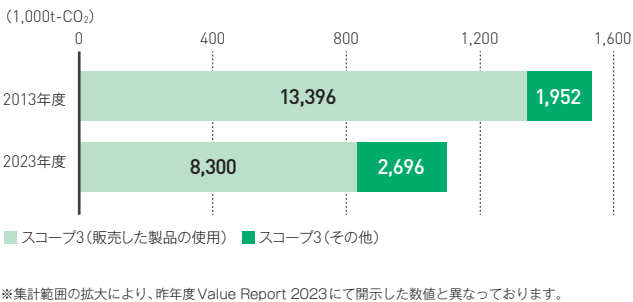


図1 積水ハウスグループのスコープ1、2におけるCO₂排出量削減実績



*集計範囲の拡大により、昨年度 Value Report 2023 にて開示した数値と異なっております。

図2 積水ハウスグループのスコープ3におけるCO₂排出量削減実績

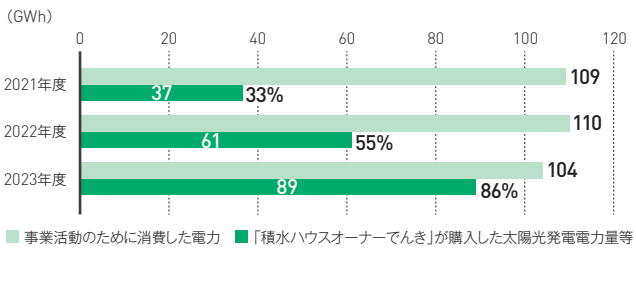


図3 RE100進捗率

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言(v1.0)に沿った情報開示

1. ガバナンス

当社グループでは、ESG経営に関わるあらゆる取り組みが社会の常識や期待と合致しているかをチェックしながら、その活動方針を定め推進する「ESG推進委員会」を取締役会諮問機関として設置し、3ヵ月に1回開催しています。生物多様性・自然資本対応は、気候変動同様に本委員会の重要議題の一つとして位置づけており、活動方針の妥当性や進捗状況の評価を行うとともに、重要事案については取締役会に報告しています。また、積水ハウスグループ人権方針やCSR調達ガイドライン、木材調達ガイドラインにおいて、人権侵害の防止に対する方針や基準を定めています。それらの方針や基準の順守により、当社による事業活動や調達、生物多様性・自然資本対応による人権侵害が発生しないよう配慮しています。特に、木材調達ガイドラインでは、調達地の先住民をはじめとしたサプライチェーン全体でFPICを尊重することを規定するとともに、サプライチェーン上で紛争が発生していない木材の調達方針なども定めて実行しています。

2. 戦略

当社グループは、気候変動同様、自然資本や生物多様性保全においても、人と自然の共生社会への歩みを着実に進めるために、今後起こり得るさまざまな事態を想定し、戦略の妥当性や課題の把握に努めています。

当社では、自然関連リスク・機会および影響・依存評価を、TNFDのLEAPアプローチに基づき実施しています(図1)。まず、住宅事業における自然関連のリスクと機会を特定し、当社の取り組みを整理のうえ、リスクと機会への対応の優先度を検討しました。さらに、住宅事業に関する4つの工程(原料調達、製造加工、建設、解体)の中で自然への影響度及び依存度の高い原料調達工程における木材調達について、株式会社シンク・ネイチャーの協力のもと、同社の持つ生物多様性ビッグデータ^{*1}を用いて、高度化した分析を行い、当社にとってより重要な自然との接点の特定と影響と依存の把握を行いました。

^{*1} 世界の陸域・海域の30万種以上の生物分布データに基づく生物多様性の重要性をはじめ、150以上の自然資本・生態系サービスをカバーするデータ群

1-1 住宅事業における自然への影響・依存の分析と診断 (Locate・Evaluate)

2023年公開したValue Report 2023では、住宅事業(戸建住宅・賃貸住宅)について、調達データ^{*2}をもとにENCORE^{*3}等を使用して潜在的な影響と依存の分析を実施し、ヒートマップの形で表現しました(図2)。具体的には、住宅事業における工程を、原料調達、製造加工、建設、解体の4フェーズに分け、各工程における陸域・淡水域・海域への土地改変や大気・水域・土壌・廃棄物の汚染などの自然への影響、水供給・自然資源・土壌調整・洪水緩和・気候調整などの生態系サービスへの依存関係について状況を分析しまし

た。その結果、中でも原料調達工程において、多くの生態系サービスに依存している可能性があること、また、木材の伐採や鉱物資源の採掘における陸域・淡水域・海域の土地改変や、大気・水域・土壌・廃棄物の汚染などの影響を及ぼしている可能性があることを確認しました。

^{*2} 木材は、2次サプライヤー以降までを対象とした調達量データ、木材以外の原料については調達量、調達金額データをもとに一般統計データより主要原産国を推定しています。

^{*3} ENCORE Partners (Global Canopy, UNEP FI, and UNEP-WCMC) (year). ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure. [On-line]. [1/2023 of the version downloaded]. Cambridge, UK: the ENCORE Partners. Available at: <https://encorenature.org>. DOI: <https://doi.org/10.34892/dz3x-y059>.

ENCOREとは、TNFDが紹介している分析ツールの一つで、環境変化が経済に与える影響を整理および可視化することで、一般的なビジネスプロセスにおける自然への影響と依存関係の把握に活用できるツール

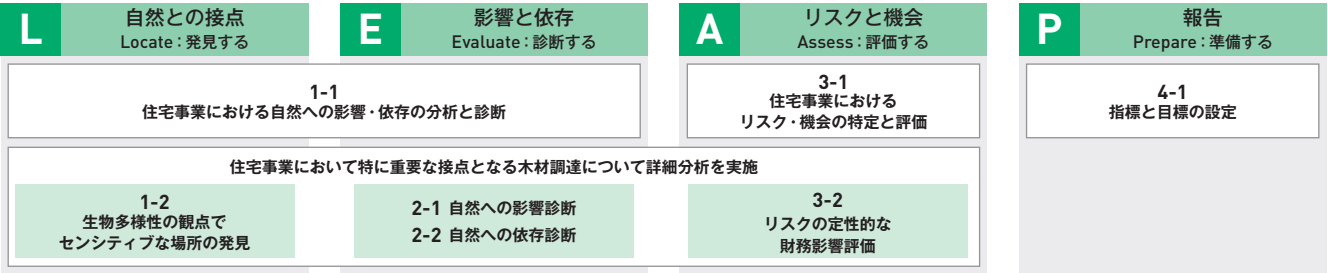


図1 TNFDのLEAPアプローチに沿った当社の取り組みの整理

		影響										依存							
事業	工程	土地改変			直接採取		気候変動	汚染				外来種その他	供給サービス		調整サービス				
		陸域	淡水域	海域	水	水以外	GHG	大気	水域	土壌	廃棄物	その他	水供給	その他自然資源	水調整	土壌調整	花粉媒介病気抑制	洪水緩和	気候調整
住宅事業	原料調達																		
	製造加工																		
	建設																		
	解体																		

図2 住宅事業における自然資本への潜在的な影響・依存評価

^{*} 住宅事業における自然資本への潜在的な影響・依存評価(ENCOREなどのツールによる分析結果をもとに作成。オレンジ色が濃いほど潜在的な影響度・依存度が高いことを示す)なお、原料調達において、複数の原料や調達プロセスが関係しているため、自然への影響や依存関係の度合いがより高く評価されたものを採用することで、過小評価とならないよう配慮しました。

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言(v1.0)に沿った情報開示

1-2 木材調達における生物多様性の観点でセンシティブな場所の発見 (Locate)

まず始めに、当社の2022年度における木材調達量の約90%を占める上位11か国^{*1}を対象に、天然林については「生物多様性の重要性」^{*2}(以下、「重要性」)と「生物多様性の完全性」^{*3}(以下、「完全性」)を(図3・図4)、人工林については「重要性」を評価しました(図5)。11か国の評価結果の分布を図6・7に示します。これにより、天然林についてはインドネシア・マレーシア、人工林についてはインドネシア・マレーシア・日本・ベトナムが11か国の中でも特に保全優先度が高いエリアであり、優先的に影響の把握が必要であることが分かりました^{*4}。

^{*1} 当社の総調達量に対して、調達量上位11か国からの調達量は約90%を占めています。

^{*2} 脊椎動物と樹木の種の豊富さと希少性から計算した、全世界の生物多様性に対する各地点の重要性を示した指標です。図3・図5において着色された部分が調達上位11か国におけるそれぞれ天然林と人工林を示します。

^{*3} ハビタット(生物の生息域)と自然林の分布データをもとに、原生自然の状態がどの程度失われているかを示した指標です。図4において着色された部分が調達上位11か国における天然林を示します。

^{*4} 各スコアは、天然林、人工林それぞれについて国ごとに図3・図4・図5上のメッシュを切り出し、算術平均で値を出しています。天然林については重要性上位30%かつ平均より高い完全性、人工林については重要度上位30%を保全優先度が高いと判断しました。

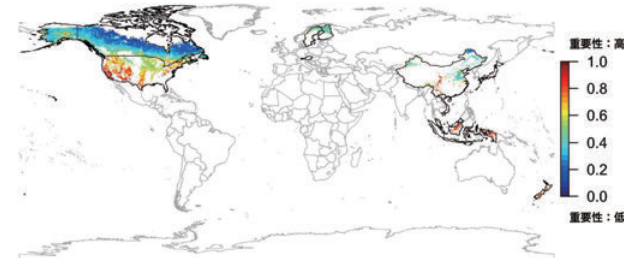


図3 生物多様性の「重要性」-天然林

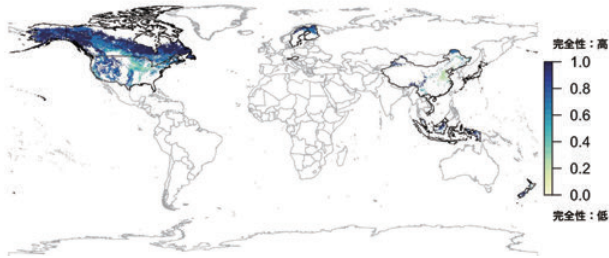


図4 生物多様性の「完全性」-天然林

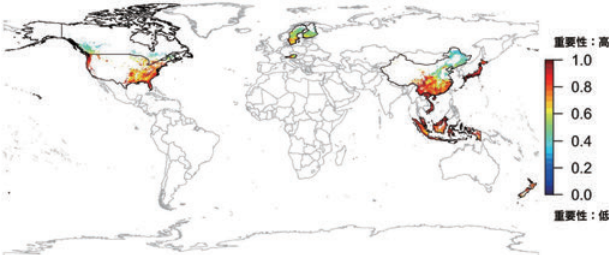


図5 生物多様性の「重要性」-人工林

天然林の場合には「重要性」が高い(図の赤色の部分)とともに、「完全性」が高い(図の濃い藍色の部分)場所を、人工林の場合には「重要性」が高い(図の赤色の部分)場所を、保全優先度が高い場所として判断しています。いずれのマップも、当社の調達国11か国を対象に色付け。

※生物多様性の「重要性」のスコアは、世界の陸地で最も重要性が高い自然環境を「1.0」、完全に重要性が失われた自然環境を「0.0」とし、各地点の重要性の状態を0.0～1.0で相対的に表したものです。

※生物多様性の「完全性」のスコアは、完全に原生な状態の自然環境を「1.0」、完全に破壊された自然環境を「0.0」とし、各地点の完全性の状態を0.0～1.0で相対的に表したものです。

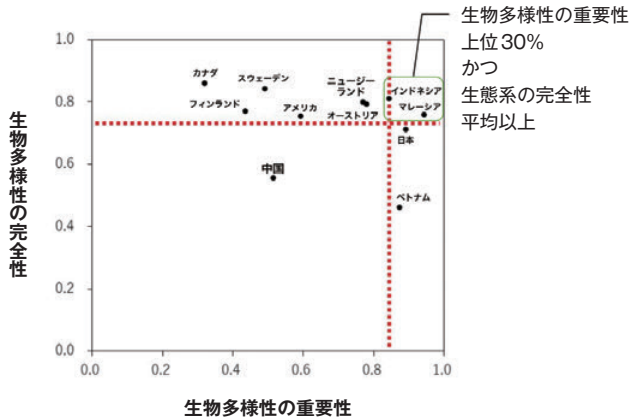


図6 11か国の「重要性」と「完全性」の評価結果-天然林

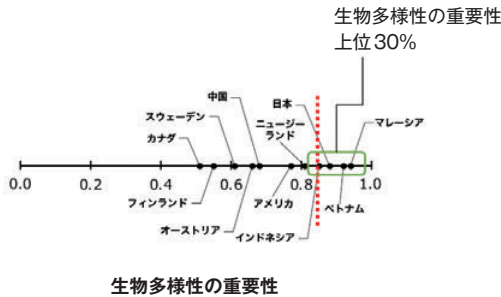


図7 11か国の「重要性」の評価結果-人工林

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言(v1.0)に沿った情報開示

2-1 木材調達における自然への影響診断 (Evaluate)

ENCOREにて林業に関連すると評価されている「陸域生態系利用^{*1}」「GHG排出」「水質汚染」「土壌汚染」の4つの影響要因の大きさと影響度分布を、木材調達量上位11か国について分析しました^{*2}。その結果、「陸域生態系利用」が非常に大きな影響要因として特定され、前段で生物多様性の観点でセンシティブな場所と特定したインドネシア・マレーシア・日本・ベトナムのすべてにおいて影響度が大きいことが分かりました。特に、「マレーシア全域の人工林」「インドネシアのカリマンタン島の天然林」「インドネシアのジャワ島中央部の人工林」「日本の関東以南の本州太平洋側や中国・四国地方の人工林」などが調達量分布を加味すると相対的に影響が大きく、これら地域での木材生産が陸域生態系への脅威の一因となっている可能性があることを認識しました。

^{*1} 農業や林業、都市開発などの目的で陸域生態系を土地改変することを指します。
^{*2} 「陸域生態系利用」の大きさは、「陸域生態系への脅威度合い」の地理的データと調達量の分布を掛け合わせることで算出しました。「陸域生態系への脅威度合い」は、陸域利用・開発により脅威を受けている希少種の集中度をスコア化して測りました。ただし、陸域利用・開発には木材生産以外の事由も含まれるため、「陸域生態系への脅威度合い」が大きい地域において、脅威の原因が木材生産以外にも存在する可能性があることに注意する必要があります。

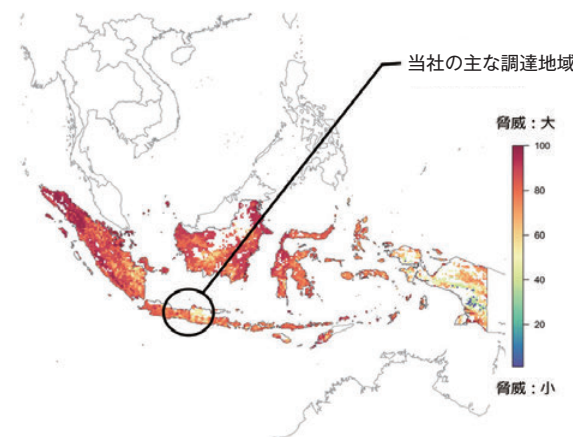


図8 陸域生態系への影響の分析例(インドネシアの人工林エリア)

図8)インドネシアでは、ジャワ島中央部の人工林が当社の主な調達地域です。調達地の陸域生態系への影響は、インドネシア内の他のエリアと比べると相対的に低くなっています。しかし、インドネシアは生物多様性の重要性が高く、国全体で陸域生態系への影響も大きいいため、調達地域の選定や調達地における持続可能な施策が肝要であることが分かりました。

※陸域生態系への脅威のスコアは、全世界で最も脅威が大きい地域の脅威の状態を「100」、最も脅威が小さい地域の脅威の状態を「1」とし、各地点の脅威の状態を1～100で相対的に表したものです。

2-2 木材調達における自然への依存診断 (Evaluate)

生態系サービスが乏しく、自然への依存関係に脆弱性がある地域を把握するために、ENCOREにて林業が依存するとされている生態系サービスについて、それぞれを調達量上位11か国ごとにスコアリングするとともに、各国内における生態系サービスの状態も分析しました。その結果、木材調達活動自体が依存する「地盤安定化と浸食抑制機能」については日本の中国・四国地方、「害虫抑制機能」についてはスウェーデンの中部・南部や米国の天然林全体と北部・西部の人工林、「洪水防止機能」についてはオーストリア北部などで乏しいことを把握しました。

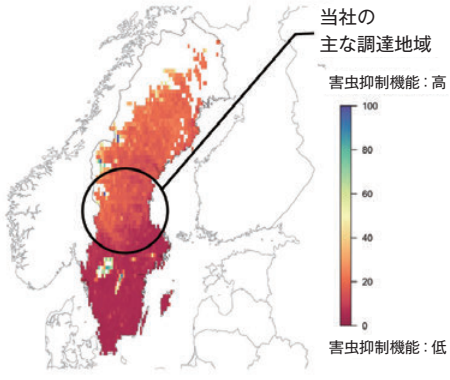


図9 「害虫抑制機能」の分析例(スウェーデンの人工林エリア)

図9)スウェーデンでは、中部が当社の主な調達地域です。スウェーデンは特に南部を中心に害虫抑制機能が低く、実際に過去には南部を中心に害虫による森林への深刻な被害が起きています。ただし、気候変動などの要因で、今後は南部にとどまらず中部をはじめとした全土で、害虫被害が生じる可能性も十分に考えられます。

※「害虫抑制機能」のスコアは、全世界で害虫侵入度合いが最も小さく害虫抑制機能が最大の地域の状態を「100」、害虫侵入度合いが最も大きく害虫抑制機能が最小の地域の状態を「1」とし、各地点の害虫抑制機能を1～100で相対的に表したものです。

TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言（v1.0）に沿った情報開示

3-1 住宅事業におけるリスク・機会の特定と評価
（Assess）

まず、バリューチェーンを通じた自然への影響と依存から考えられる当社にとっての自然関連リスクを「物理的リスク」と「移行リスク」の枠組みで整理しました。また、機会においては、リスクの回避・低減に資する機会と今後のマーケット情報^{*1}を踏まえた機会のそれぞれを検討しました。

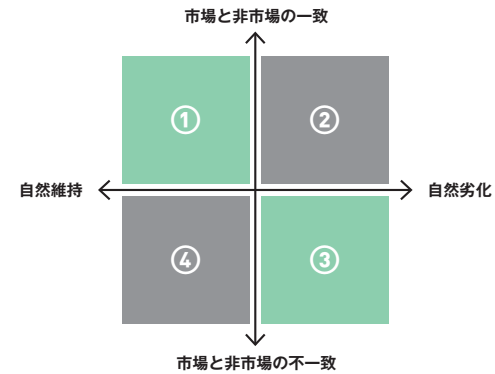
さらに、自然に関するシナリオ分析とそれを踏まえたリスク・機会の優先度評価を行いました。

シナリオ分析では、TNFDが推奨する2つの不確実性から構成される4象限のシナリオのうち、シナリオ①を「持続可能なシステムが回る世界」、シナリオ③を「破滅へ進む世界」として、生物多様性の状態と気温上昇という自然の状態に関する観点（横軸）と、技術・社会・規制／政治という世界動向に関する観点（縦軸）で2040年を想定して探索的にシナリオを構築しました^{*2}。次に、構築したシナリオをもとに社内関係者によるワークショップを実施し、それぞれのシナリオにおける当社の直面しうる自然関連リスク及び機会を議論しました。

シナリオ分析の結果、木材調達の不安定化などの物理的リスクや消費者の環境志向変化による市場シェア喪失等の移行リスク、資源の有効活用などのリスク低減や都市の緑化・農園ビジネスなど自然にとってポジティブな影響を及ぼす事業拡大の可能性などの機会を幅広く特定しました。

中でも、当社に与える影響度・発生可能性が大きい可能性があるリスクと機会を表1・2に示します。今後、社内での議論をさらに深め、影響度と発生可能性をともに精緻化したうえで、対応を検討していく予定です。

^{*1} World Economic Forumの発行レポート「The Future Of Nature And Business」より当社グループと関連性の高いビジネス領域を参考とした情報を収集しました。
^{*2} シナリオ構築にあたり、WWFのLiving Planet Report 2022とIPCCのSixth Assessment Report（2021）等を参考に2040年時点の自然の状態を固定条件として設定をしました。まず、シナリオ①では横軸の自然状態について、生態系は徐々に回復傾向にあり、気候変動でも1.5℃シナリオが達成されることで環境が改善に向かう世界を想定しました。縦軸である市場と非市場原理は一致する方向、すなわち社会や法規制、経済が、自然にとってポジティブな方向へ移行する世界を想定しています。一方で、シナリオ③では生態系は劣化し、気候変動による気温上昇が進む世界を想定しており、縦軸においても市場と非市場原理は不一致の方向、すなわち社会や法規制、経済が自然にとってネガティブな方向もしくは現状と変わらないという世界を想定しています。



※ TNFD v1.0 "Guidance on scenario analysis" をもとに作成

図 10 TNFDが推奨する2つの不確実性から構成される4象限のシナリオ

表 1 当社における自然関連のリスク

リスク タイプ	リスク項目	発現が想定されるシナリオ	
		シナリオ①*	シナリオ③*
物理的 リスク	木材調達の不安定化	●	●
	鉱物資源調達の不安定化	●	●
	水資源調達の不安定化	●	●
	自然災害発生による事業への支障	●	●
移行 リスク	鉱物資源採掘の制限	●	●
	バリューチェーン全体の環境負荷低減のための新技術に向けた設備投資、技術開発への外的要求の高まり	●	●
	消費者の環境志向変化による市場シェアの喪失	●	●
	環境負荷の配慮の遅れ(商品開発、調達、生産工程、販売等)によるステークホルダーからの信用失墜	●	

表 2 当社における自然関連の機会

機会 タイプ	機会項目	発現が想定されるシナリオ	
		シナリオ①*	シナリオ③*
マ ス ト ヘ ッ ク に 関 わ る 機 会	ビジネスハブとして資源の有効活用により低価格かつ環境負荷削減を実現する住宅需要の増加	●	●
	持続可能な原料調達を遵守したクリーンな環境配慮型住宅需要の増加	●	
	調達リスクの低い木材需要の増加	●	
	レジリエンスが高い住宅需要の増加	●	●
	エネルギー効率の高い環境配慮型住宅の需要増加	●	
	都市・住宅の緑地や農園ビジネス需要の増加	●	●
	循環ビジネス需要の増加	●	

* シナリオ①：持続可能なシステムが回る世界、シナリオ③：破滅へ進む世界

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言(v1.0)に沿った情報開示

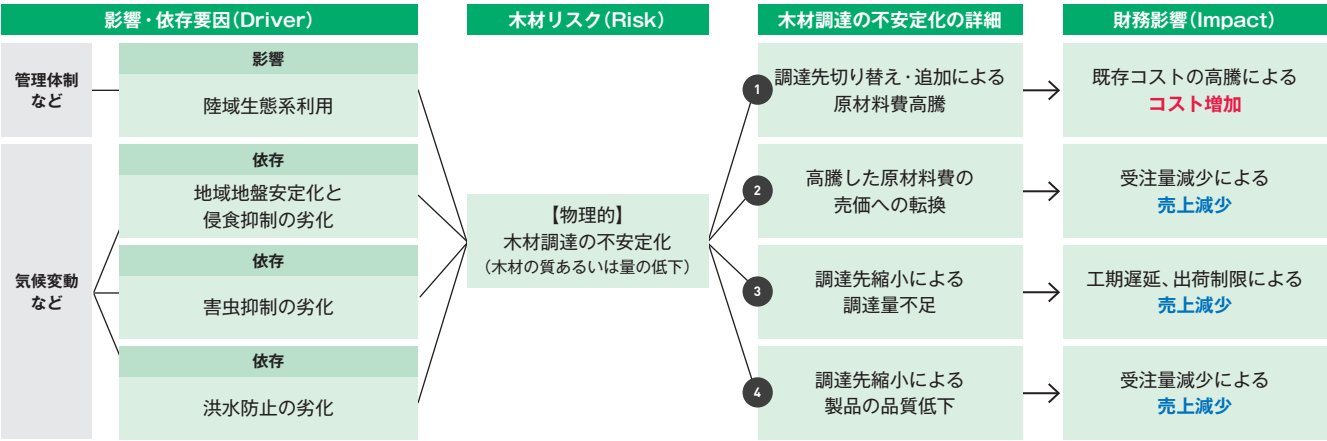


図11 木材調達の物理的リスクにかかる定性的な財務影響分析

3-2 木材調達におけるリスクの定性的な財務影響評価 (Assess)

重要な原料である木材については、物理的リスクである「木材調達の不安定化」に関して定性的に財務影響を評価し、図11のとおり整理しました。今後は、これらリスクの詳細の精査や定量的な影響評価の分析を行う予定です。

3. リスクとインパクト管理

当社グループでは、グループ全体のリスクマネジメントプロセスの一環として自然関連リスク・機会および影響・依存評価を、TNFDのLEAPアプローチに基づき実施しています。まず、整理したバリューチェーン全体において、

潜在的な自然関連の影響と依存が存在する活動を洗い出し、シナリオ分析の結果から、自然関連のリスクと機会を特定しました。木材については、詳細な調達情報をもとに生態学的にセンシティブな場所との地理的な接点の発見を行ったうえで、影響と依存を特定し、それらを定量的・定性的に分析して重大性を評価しています。

また、当社の事業活動に関係するサプライヤーをはじめとする主要なステークホルダーとのエンゲージメントも引き続き取り組みを強化していきます。

現在、当社は以下に挙げるような機会の創出や、リスクの低減につながる取り組みを実施しています。今後も、新たな取り組みを積極的に検討し、実行していきます。

【リスクの低減の取り組み例】持続可能な木材調達

伐採地の森林環境や地域社会に配慮した木材・木材製品「フェアウッド」の調達に取り組んでいます。調達にあたっては、合法性はもとより伐採地の生態系などを視野に入れた「木材調達ガイドライン」(10の指針)を2007年より設定しておりましたが、より昨今の社会情勢に対応するために2023年10月に基本方針として「木材調達方針」を設定し、具体的アプローチとして「木材調達ガイドライン」(10の指針)を位置づけ、マテリアリティである「持続可能な社会の実現」に向けた木材調達における当社の姿勢をより明確にする形で改訂しました。持続可能な調達の取り組みは資源の効率性の観点で当社のリスクレジリエンスを高めることに貢献すると考えています。今回影響と依存が大きいと把握した調達地域においても、同ガイドラインに基づく情報を注視するとともに個別に詳細を確認し、リスク低減に取り組めます。

【機会の創出の取り組み例】「5本の樹」計画の生物多様性効果検証

琉球大学理学部久保田研究室・株式会社シンク・ネイチャーの協力のもと、生物多様性保全に関する定量的な実効性をマクロな視点で分析する共同検証を2019年より開始しました。「5本の樹」計画が生態系の劣化が激しい都市部において生物多様性の回復に貢献できること、今後計画を拡大することさらに効果が大きくなることが分かりました。また、東京大学大学院農学生命科学研究科 曽我研究室と「生物多様性とウェルビーイング」に関する共同研究を行い、生物多様性が豊かな緑のある庭がもたらす人の健康や幸福への影響を検証しています。生物多様性への貢献とともに快適な暮らしを提供する「5本の樹」計画は、当社のブランド価値創出に貢献しようと考えています。このように自然関連の取り組みがもつ社会的側面の効果検証など新しい領域にも積極的に取り組んでいます。



TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言(v1.0)に沿った情報開示

4. 指標及び目標

当社グループでは、「サステナビリティビジョン2050」*1において、2050年のチャレンジ目標として、No Net Loss(生態系の価値を損なわない)だけでなく、ネイチャー・ポジティブ(事業によって生態系の価値を高める)も目的として「事業を通じた生態系ネットワークの最大化」を掲げ、地域の生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画と持続可能な木材調達「フェアウッド」に注力しています。

また、サプライチェーンを含めた事業活動全般における脱炭素化や、サーキュラーエコノミーへの取り組みも推進していきます。

*1 ❷ サステナビリティビジョン2050

4-1 指標と目標の設定
(Prepare)

当社グループでは、自然に関連する重要な影響・依存やリスク・機会の適切な評価と管理を目的として、TNFD提言内容に沿って適切な「アセスメント指標」を選定し、「開示指標」のコア指標を中心に実績値を開示します。

TNFDが定めている「開示指標」のコア指標については、当社にとって関係があり重要であると特定したすべての指標を開示対象とします。「アセスメント指標」については、「当社のサステナビリティビジョン2050を達成するためにモニタリングすべき指標」と、「当社の事業基盤安定化と責任ある活動実施のためにモニタリングすべき指標」という2つの観点から当社で指標を選定しました。

今回は現時点で算出が可能な一部のコア指標について実績値を開示し(表3)、今後は今回開示できていないコア指標と、アセスメント指標のうち重要なものを「開示指標」の追加指標として実績値の算出を進めていきます。

また、SBTs for Nature(自然に関する科学に基づく目標設定)等で提唱されている方法論を活用しながら、指標に対して目標値を定めて開示することも今後予定しています。

TNFDのコア指標に則って当社が設定する指標

表3 影響・依存に関する、TNFD(v1.0)コア指標に対応する当社の設定指標一覧

カテゴリー	TNFD指標概要	当社が設定する指標	当社の実績値(2023年度)
気候変動	GHG排出量		スコープ1～スコープ3を参照
陸域／陸水域／海域利用の変化	総空間フットプリント	製造拠点の総面積	965,740㎡
		自然共生サイト面積	8,008㎡
汚染／汚染除去	土壌に放出された汚染物質の種類別内訳	直接操業における環境(土壌を含む)への有害廃棄物排出量	排出事故は発生していません
	排出された廃水	グループ全体での排水量と、排水中の汚染物質濃度	1,088千㎡排水先はP.148を参照。 製造加工における排水中の汚染物質濃度はP.150参照。施工・解体では排水中に汚染物質は含まれていません。
	発生する廃棄物と処分される廃棄物	製造加工・施工・解体・オフィスにおける廃棄物発生量()内は有害廃棄物発生量	1,143.6千トン(0.714千トン)
		製造加工・施工・解体・オフィスにおけるリサイクル実施量と実施率	1,127.7千トン、98.6%
		新築施工におけるリサイクル実施率	100%
GHG以外の大気汚染物質	GHG以外の大気汚染物質	製造加工におけるGHG以外の大気汚染物質排出量	NOx：3.17トン VOC：62.9トン SOx：0.047トン
水危機の地域からの取水と水消費	水危機の地域からの取水と水消費	製造加工における水ストレス地域からの取水量と消費量	58.7千㎡、6.4千㎡
資源の使用／補充	陸／淡水／海から調達するリスクの高い天然資源の量	絶滅危惧種に指定されている樹種などリスクのある木材以外からの調達量(SA材調達量)	237,061㎡(全調達量に占める97.2%) 重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果により取引縮小などの措置を取ります。
侵略的外来種とその他	ブレースホルダー指標：意図的でない侵略的外来種(IAS)の持ち込みに対する対策	「5本の樹」計画実施によるIAS植栽リスク	当社の造園緑化事業において、国の「生態系被害防止外来種リスト」を活用し、樹木におけるIASの植栽リスクを回避しています。
自然の状態	ブレースホルダー指標：生態系の状態	木材生産における影響・依存が大きい地域	TNFD開示「戦略」の項を参照
		「5本の樹」計画実施による三大都市圏の多様性統合指数の増加量	生物多様性ビッグデータの活用による定量的実効性評価(P.135参照)

表4 リスク・機会に関する、TNFD(v1.0)コア指標に対応する当社の設定指標一覧
および今後の対応方針

カテゴリー	TNFD指標	当社が設定する指標	今後の対応方針
リスク	自然関連の移行リスクに対して脆弱な資産／負債／収益／費用	移行リスクに対して脆弱な資産額と割合 物理的リスクに対して脆弱な資産額と割合	リスク・機会の評価を精査し、開示へ向けて検討を進めます。
	当年度に受けた重大な罰金／違約金／訴訟の内容と金額	環境関連法規制の遵守状況	土壌・地下水・大気汚染など、環境関連法規制の遵守状況については、2023年度に重要な違反等はありませんでした。
機会	自然関連の機会に対する資本支出／融資／投資の金額	機会に対する資本支出額 機会に対する投資額	リスク・機会の評価を精査し、開示へ向けて検討を進めます。
	自然に正の影響をもたらす製品やサービスからの収益増加額と、その影響の説明	一定期間における自然に正の影響をもたらす活動による収益増加額と、正の影響の説明	

5. 今後に向けて

これまでの分析をとおりて、当社の重要な原料である木材に関しては、様々な観点より地域レベルでの分析を行い、より詳細な自然への影響や依存の要因を把握しました。

今後、自然関連の影響・依存の分析と評価を精緻化していき、調達の持続可能性を判断します。住宅事業の全工程についても、優先度に応じて詳細分析を行っています。

そのうえで、当社にとって重大なリスクと機会を精査し、財務インパクトを定量的に把握していくことで、リスク低減と機会創出へつなげていきます。

E

環境データ

自社の方針・考え方と業界団体の気候変動方針が
整合しない場合のコミットメント

当社は、業界のリーダーであり、脱炭素に関しては先導的な役割を果たす立場にあります。パリ協定や日本政府の気候変動に関する方針について、業界団体においてもすでに十分に理解を深めており、業界活動において整合性がない状況はありません。今後の社会情勢等の変化により自社の方針・考え方と業界団体の気候変動方針が整合しない場合、もしくは業界団体の気候変動に対する姿勢が不十分であると考えられる場合は、当社が中心となり、国の方針に整合するようにエンゲージメントしていきます。

特定の活動による温室効果ガス(GHG)の排出量

(年度)

項目	単位	2021	2022	2023
焼却処分時のCO ₂ 排出量	トン	0	0	0
メタン(CH ₄)排出量		0	0	0
セメント生産によるGHG排出量		0	0	0

売上高(米ドル)当たりのCO₂排出原単位

売上高当たりのスコープ1、2排出原単位

(年度)

	単位	2020	2021	2022
日本円	トン/10億円	55.17	33.98	27.93
米ドル	トン/100万USD	5.76	3.92	3.64

エネルギー種別の発電量

各工場などにおいて、太陽光発電などの設備を導入し、自家発電、自家消費しています。

(年度)

	単位	2021	2022	2023
太陽光発電	MWh	30	79	194

温室効果ガス(GHG)排出量の短期(最大5年まで)削減目標

当社では、2030年までに事業活動に伴うスコープ1、2排出量を、2013年度比で75%削減する長期目標を掲げ事業の脱炭素化に取り組んでいます。その実現のため、毎年年率4.4%で削減することを目指し、再エネ電力への切り替え、ZEB仕様を満たすオフィスビルへの入居、社用車の電動化などに取り組んでいます。

環境共生の視点

環境共生住宅は、国土交通省が推進する建築環境総合性能評価システム「CASBEE -戸建」などに基づく認定基準への適合によって、よりよい住まいづくりの実現を目指す取り組みです。「地球環境の保全(ロー・インパクト)」「周辺環境との親和性(ハイ・コンタクト)」「居住環境の健康快適性(ヘルス & アメニティ)」を兼ね備えた住宅は、一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターにより環境共生住宅として認定が受けられます。

当社は、この環境共生住宅の思想を商品開発に活かすとともに、戸建住宅、分譲マンション、庭づくりなどの活動に反映し、当社独自の街並み評価制度「コモンズ」と合わせ、良好な住まいと街並みの提供に努めています。特に当社住宅は、ZEHによる地球環境に与える負荷の低減に加え、生物多様性にも配慮した「5本の樹」計画による環境と共生しながら快適に過ごせる空間づ

くりを行っており、これら一連の取り組みにより環境共生を具現化し、住まいづくり・まちづくりにおいて持続可能な社会形成に寄与することを目指しています。

なお、政令指定都市を中心に多くの都市で運用されている「建築物環境配慮制度」でもCASBEEが使用されており、当社ではCASBEE評価員登録者が中心となり、積極的に対応しています。

オフィスLED化の取り組み

積水ハウスグループでは、2018年度から事務所照明のLED化に取り組んでいます。2023年度には、少なくとも300本の蛍光灯をLEDに交換しました(累計約22,800本)。

これによる年間CO₂排出量の削減は約10トン、投資額は171万円、コスト削減額は69万円で、2.5年での費用回収を見込んでいます。

製品またはシステム設計でのライフサイクル分析の活用

当社ではこれまで、生産から解体に至るまでの各段階におけるCO₂排出量を、ライフサイクルアセスメント(LCA)*1の手法を用いて算出し、居住段階のCO₂排出量の占める割合が最も大きいことを把握・理解し、その削減につながる環境配慮型住宅の普及に努めてきました。脱炭素社会実現への貢献として、居住段階での環境負荷低減が最も重要な環境因子であるとの認識から、開発製品の進化に取り組み続けています。

また、既存製品のリフォームを専業とするグループ会社が既存住宅ストックから排出されるCO₂の削減に取り組み、2050年脱炭素社会の実現に向け、着実に歩みを進めています。

さらに、スコープ1、2、3のCO₂排出量算定を通じ、製品製造過程でのCO₂

*1 LCA(Life Cycle Assessment)：製品やサービスに必要な原料の採取から、製品が使用され、廃棄されるまでのすべての工程での環境負荷を定量的に表し、評価しようという考え方

環境データ

排出量に加え、上流（原材料ほか）、下流（居住時ほか）それぞれの段階でのCO₂排出量を把握し、ライフサイクル全体でCO₂排出量を削減する施策の検討に活かしています。

不動産ポートフォリオにおける温室効果ガス（GHG）排出量、エネルギー使用量、水使用量

当社では保有する不動産においても脱炭素などの取り組みを行っています。以下は、当社が保有または信託物件における受益権を有する不動産のうち、賃貸事業の対象となっているオフィス系・商業系かつエネルギー使用量などが把握可能な物件についての実績です。

(年度)				
	単位	2021	2022	2023
電力使用量	MWh	28,698	36,491	28,322
ガス使用量	千m ³	3,339	3,608	3,260
水使用量	千m ³	172	261	182
GHG 排出量	t-CO ₂	13,840	19,599	14,367
直接排出		6,240	6,702	6,623
間接排出		7,600	12,897	7,744
対象床面積	m ²	231,402	293,133	235,650

不動産ポートフォリオにおけるグリーン認証ビルディングのエビデンスおよび比率

不動産ポートフォリオのうち、当社が一部所有している「グランフロント大阪」については、2022年に「CASBEE^{*1} 不動産評価認証」の★★★★★(5つ星)を取得しています。

また、グリーン認証ビルディング比率は14.3%(件数ベース)です。
^{*1} CASBEE(キャスビー)は、一般社団法人日本サステナブル建築協会が研究開発した、建築物や街区、都市などに係る環境性能を様々な視点から総合的に評価するためのツールです。CASBEE不動産評価認証とは、竣工後1年以上経過した建物であり、CASBEE-不動産で評価されたものです。

 グランフロント大阪 CASBEE-不動産評価結果

テナントとのグリーンリース契約の推進

積水ハウスでは、「グランフロント大阪」を含む一部所有物件でのテナントとグリーンリース契約を締結しています。省エネ・環境配慮の観点から、物件の快適性・生産性の維持および向上の理念をテナントと共有するものとし、相互に相手方が行う環境への取り組みに協力するようにしています。

エネルギー効率を測定するビル管理システム

積水ハウスが共同保有している「梅田スカイビル」において、ビルエネルギーマネジメントシステム(BEMS)を導入しています。室内の温湿度や熱源設備の運転状況を管理することで、機器の稼働時間の最適化などを図る目的で利用しています。さらに電力量管理においては、照明電力量の単独計量が可能な構成としています。

都市のブラウンフィールドの再開発に関するエビデンス

不動産購入においては、当社基準のもと、全件で土壤汚染チェックシートに基づきリスク評価を行っています。土壤汚染のおそれがあると判断した場合は専門部署に相談ののち、土壤調査や汚染対策を行ったうえでお客様に販売しています。当社が開発している「ミラまち」は、愛知県豊橋市の27haの工場跡地において、地域の課題解決とコンパクトシティを具現化する複合開発により誕生しました。

また、グループ会社の鴻池組では、工場跡地などの再開発のため、有害物質の漏出や重金属、揮発性有機化合物などによる土壤汚染対策について、調査結果を踏まえて豊富な実績と技術メニューから最適な対策を計画・実施しています。例えば、洗浄処理施設では、土の汚染物質は水銀が主であり、洗浄処理設備は基本的に水洗浄ですが、小さな土粒子に付着した水銀は水洗浄だけでは落ちにくいので、溶媒を使用して水銀を土粒子から分離します。作業能力は1日当たり150m³で、1ヵ月で平均3,000m³の汚染土を処理することができます。

グリーンフィールド開発に関連するコミットメント

「多摩ニュータウン東山」分譲地(東京都八王子)はグリーンフィールドを開発した事例で、環境アセスメントを進め「既存の森を残しつつ、残せない場所の木は移植する」「小さな苗木も大切に保管しまちの色々な場所に植える」など、当社「まちづくり憲章」のコミットメントに沿った地域の生態系の保全、育成に配慮した開発を行っています。

また、グリーンフィールドの中でも農地の場合、当社基準により宅地開発可能なグリーンフィールドを選定し、当社「5本の樹」計画に沿った街並みづくりを推奨し、地域の生態系や環境に配慮しています。

環境データ

都市再生に関するエビデンス

米国ワシントンD.C.におけるプロジェクト「City Ridge」は、米国建築家協会の代表理事を務めたLeon Chatelain氏による代表作のひとつで、1956年にEquitable Life Insurance Companyの本社として建設、1977年よりFannie Mae(連邦住宅抵当協会)の本社として使用されてきました。

その後、当社は米国の歴史登録財に登録されたこの歴史的建造物を保存しながら再開発を行いました。

このプロジェクトには、690戸の集合住宅、スーパーマーケットやフィットネスクラブ、託児所といった地域住民の生活に役立つ施設があり、歴史的地域景観との調和を考慮した豊かな街並みを提供しています。また、環境認証のひとつである「LEED」^{*1}のGOLDを、ワシントンD.C.で初めてコミュニティ全体で取得した物件です。

^{*1} LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) : 米国グリーンビル協会が運営する、建築物の環境認証システム。エネルギー効率をはじめ複数の評価項目で採点し、スコアに応じてランク付けされる。



歴史的建造物を保存している様子

環境データ

マテリアルバランス(2023年度における事業拠点の環境負荷)*1

積水ハウスグループは、環境保全活動を効果あるものにするため、国内外におけるオフィス、工場、施工・解体現場などの各拠点における環境負荷*2を把握し、報告しています。

INPUT

エネルギー	163,847 MWh ✓
電力	45,933 MWh
ガソリン	10,522 kL
軽油	328 kL
都市ガス	505 千m³
プロパンガス	37 千m³
灯油	18 kL
温水・冷水・蒸気	20,488 GJ
水素	0.32 t
水	204 千m³
上水	204 千m³

エネルギー	125,625 MWh ✓
電力	40,706 MWh
ガソリン	16 kL
軽油	51 kL
都市ガス	3,156 千m³
LPG	1,622 t
LNG	1,348 t
灯油	142 kL
水	613 千m³ ✓
上水	138 千m³
工業用水	17 千m³
地下水	459 千m³

エネルギー	47,788 MWh ✓
電力	17,098 MWh
ガソリン	218 kL
軽油	2,556 kL
灯油	179 kL
水	553 千m³
上水	553 千m³

拠点

 **オフィス**

 **工場**

 **施工・解体現場**

事業活動

OUTPUT

CO ₂ 排出量	40,338 t-CO ₂ ✓
廃棄物*3	88 t ✓ (リサイクル率 71.5%)
紙	55 t
その他	33 t

CO ₂ 排出量	17,357 t-CO ₂ ✓
廃棄物	11,776 t ✓ (リサイクル率 100%)
ガラス陶磁器くず	3,433 t
金属くず	5,077 t
汚泥	1,640 t
木くず	950 t
その他	676 t

CO ₂ 排出量	15,178 t-CO ₂ ✓
廃棄物	1,131,740 t ✓ (リサイクル率 98.6%)
コンクリート	501,624 t
建設汚泥	262,691 t
がれき類その他	77,487 t
アスファルトコンクリート	48,519 t
その他	241,419 t

*1 集計対象範囲：積水ハウス(単体)、国内外の主要な連結子会社(43社)
集計対象期間：原則として2023年度(2023年2月～2024年1月)。データ集計の制限から、一部データは推計値を含みます。
*2 すべての事業活動の廃棄物に有価物が含まれます。
*3 本社ビル分
✓は保証対象指標

環境データ

各データの算定基準

拠点	環境指標	算定方法
オフィス	エネルギー・CO ₂	・積水ハウス(単体)、国内外の主要な連結子会社(43社)のエネルギー使用量およびCO₂排出量。 ・エネルギー使用量については、電力購入量＋Σ(各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷3.6(GJ/MWh))＋Σ各熱使用量÷3.6(GJ/MWh)にて算定(米国事務所については一部推計による算定値を含む)。 - 各燃料の単位発熱量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。 ・CO₂排出量(t-CO₂)については、電力購入量×CO₂排出係数＋Σ(各燃料使用量×各燃料のCO₂排出係数)＋Σ(各熱使用量×各熱のCO₂排出係数)にて算定。 - 国内のCO₂排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。海外電力のCO₂排出係数は、IEA[Emissions Factors 2022]に基づき設定。 ・データ入手の制約より、積水ハウス建設が施工・解体現場で使用する工事車両に伴う軽油に係るエネルギー使用量とCO₂排出量は「オフィス」に含めて算出。
	水	・積水ハウスグループ事務所の取水量。
	廃棄物	・積水ハウス(単体)本社事務所(同居する連結子会社の事務所を含む)からの廃棄物排出量。
工場	エネルギー・CO ₂	・積水ハウス(単体)の国内5工場、イングルバーン工場(オーストラリア)のエネルギー使用量およびCO₂排出量。 ・エネルギー使用量については、電力購入量＋Σ(各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷3.6(GJ/MWh))にて算定。 - 各燃料の単位発熱量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。 ・CO₂排出量(t-CO₂)については、電力購入量×CO₂排出係数＋Σ(各燃料使用量×各燃料のCO₂排出係数)にて算定。 - 電力のCO₂排出係数、各燃料のCO₂排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。 - ただし、イングルバーン工場(オーストラリア)の電力のCO₂排出係数は、IEA[Emissions Factors 2022]の値を採用。
	水	・積水ハウス(単体)国内5工場の取水量。
	廃棄物	・積水ハウス(単体)国内5工場からの廃棄物排出量。
施工・解体現場	エネルギー・CO ₂	・積水ハウス(単体)、積水ハウス建設、鴻池組が、国内の建築・土木工事(鴻池組については、建築・土木工事に伴う解体工事と、解体のみの工事を含む)にて使用した電力、燃料などのエネルギー使用量およびCO₂排出量。 ・エネルギー使用量については、電力購入量＋Σ(各燃料使用量×各燃料の単位発熱量÷3.6(GJ/MWh))にて算定。各燃料の単位発熱量は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。 ・鴻池組の施工現場については、同社主管の国内建築・土木工事(解体のみの工事は除く)に伴うエネルギー使用量とCO₂排出量。 - 建設機械の燃料使用量は、一般社団法人日本建設機械施工協会の「建設機械等損料表」により建設機械の稼働日数から算定。また、請負金額1億円未満の小規模工事については推計してエネルギー使用量およびCO₂排出量を算定。 ・CO₂排出量(t-CO₂)については、電力購入量×CO₂排出係数＋Σ(各燃料使用量×各燃料のCO₂排出係数)にて算定。電力のCO₂排出係数、各燃料のCO₂排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用^{*1}。
	水	・積水ハウス(単体)、積水ハウス建設の新築、リフォームの施工現場および住宅などの解体現場の取水量。 ・鴻池組の国内の建築・土木工事に伴う取水量。
	廃棄物	・積水ハウス(単体)、積水ハウス建設、積水ハウスイフォームの新築、アフターメンテナンス、リフォームの施工現場および住宅・ビルなどの解体現場からの廃棄物排出量。 ・鴻池組の国内の建築・土木工事に伴う廃棄物排出量(建築・土木工事に伴う解体工事と、解体のみの工事を含む)。

^{*1} 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく「算定方法及び排出係数一覧(平成21年度実績以降の排出量算定用)」「(平成27年改正)より単位発熱量とCO₂排出係数を使用。電力排出係数については「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)R4年度実績」「(R5.12.22 環境省・経済産業省公表)の電気事業者別係数を使用。

環境データ

2023年度バリューチェーン温室効果ガス(GHG)排出状況

スコープ1、2温室効果ガス排出量 (t-CO₂e)

分類	内容	CO ₂	HFC* ¹	その他 * ²	排出量合計	対象
スコープ1	主に使用した燃料に伴うCO ₂ 排出量	50,371 ✓	0.13 ✓	0	50,371	積水ハウス(単体)、国内外の主要な連結子会社(43社)
スコープ2* ³	購入した電力と熱に伴うCO ₂ 排出量	22,502 ✓	0	0	22,502	積水ハウス(単体)、国内外の主要な連結子会社(43社)
スコープ1、2合計		72,873 ✓	0.13 ✓	0	72,873	

*1 ハイドロフルオロカーボン。積水ハウス(単体)が排出
*2 CH₄(メタン)、N₂O(一酸化二窒素)、PFC(パーフルオロカーボン)、SF₆(六フッ化硫黄)など
*3 マーケット基準により算定

スコープ1、2温室効果ガス(GHG)国別排出量 (t-CO₂e)

日本	アメリカ	オーストラリア	中国	合計
70,894	1,650	216	112	72,873

スコープ3温室効果ガス排出量 (t-CO₂)

分類	対象カテゴリ		排出量	対象
上流	カテゴリ1	購入した原材料・サービス	2,264,020 ✓	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ2	資本財	98,442	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ3	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連の活動	19,139	積水ハウス(単体)、国内外の主要な連結子会社(43社)
	カテゴリ4	上流の輸送・配送	26,430 ✓	積水ハウス(単体)
	カテゴリ5	事業から発生する廃棄物	143,647 ✓	積水ハウス(単体)、鴻池組、積水ハウス建設、積水ハウスリフォーム
	カテゴリ6	出張	9,633	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ7	従業員の通勤	4,479	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ8	上流のリース資産	—	(リース車両である社用車などから排出されるCO ₂ はスコープ1、2に計上)
下流	カテゴリ9	下流の輸送・配送	—	(対象外)
	カテゴリ10	販売した製品の加工	—	(対象外)
	カテゴリ11	販売した製品の使用 * ⁴	8,300,245 * ⁵ ✓	積水ハウス(単体)、鴻池組、積水ハウス ノイエ、積水ハウス建設、積水ハウス不動産、SEKISUI HOUSE US HOLDINGS,LLC傘下の住宅販売子会社、SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITED
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄後の処理	127,131 ✓	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ13	下流のリース資産	16,245	積水ハウス(単体)、鴻池組
	カテゴリ14	フランチャイズ	—	(対象外)
	カテゴリ15	投資	246	主要な持分法適用関連会社(1社)

*4 2023年度より対象範囲が変更となっています。
*5 2023年度より、カテゴリ11の集計対象に積水ハウス開発事業及びSEKISUI HOUSE US HOLDINGS,LLC傘下の住宅販売子会社、SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITEDを追加し、集計基準の見直し(住宅に設置した太陽電池による発電量は自家消費のみ考慮、低層賃貸住宅・非住宅の供用年数を60年に変更、等)を行いました。従来の集計対象及び算定基準による2023年度のカテゴリ11の排出量は、4,019,327t-CO₂です。
✓は保証対象指標

環境データ

スコープ3各カテゴリの算定基準

対象カテゴリ		算定方法
カテゴリ1	購入した原材料・サービス	積水ハウス(単体)および鴻池組が購入した物品およびサービス(施工現場にて当社と資本関係のない協力会社が使用した電力、燃料などのエネルギー使用量)を対象として算定。積水ハウス(単体)の工場などの原材料および鴻池組の主要購入資材について原材料種類別購入額(百万円)もしくは主要購入資材について原材料種類別購入量(物量)×原材料種類別CO ₂ 排出係数(t-CO ₂ /百万円)もしくは物量ベースの排出原単位を使用して算定。原材料種類別CO ₂ 排出係数は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」の値を使用。鴻池組を除く新築施工現場の電力使用量は、当社実績から推計した施工現場仮設電力使用量(kWh/日)×戸建住宅1棟当たりの平均施工日数(日/棟)×年間施工棟数(出荷ベース)(棟)から、積水ハウス(単体)、積水ハウス建設(9社)が国内の建築・土木工事(解体のみの工事は除く)にて使用した電力使用量を差し引くことで算定。軽油使用量は、当社実績に基づく戸建住宅1棟当たりの重機軽油使用量(L/棟)×年間施工棟数(出荷ベース)(棟)にて算定。鴻池組施工現場分については、工事協力会社が使用した電力や燃料などのエネルギー使用量を対象として算定。CO ₂ 排出量については、上記エネルギー使用量に、エネルギー種別ごとのCO ₂ 排出係数を乗じて算定。ただし、エネルギー種別ごとの単位発熱量およびCO ₂ 排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用 ^{*1} 。
カテゴリ2	資本財	建物・建物付属設備・構築物・機械装置・工具・器具及び備品・車両及び運搬具・ソフトウェアを対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」に基づき、算定。
カテゴリ3	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連の活動	スコープ1、2(冷水、温水および地下水を除く)を対象として、経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」ならびに「LCIデータベース IDEA version 2.3」に基づき、算定。
カテゴリ4	上流の輸送・配送	積水ハウス(単体)について、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」ならびに「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算定。エネルギーの使用の合理化等に関する法律に基づく燃費法(実測燃費が不明な場合の燃費を採用)、ならびに「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算定。なお、各燃料の単位発熱量およびCO ₂ 排出係数は、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」および環境省・経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアルVer.4.9(2023年4月)」の値を採用。
カテゴリ5	事業から発生する廃棄物	オフィス、工場、施工・解体現場からの廃棄物量(t)に廃棄物種類別CO ₂ 排出係数(t-CO ₂ /t)を乗じて算定。廃棄物種類別CO ₂ 排出係数(t-CO ₂ /t)は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン2.5(2023年3月)」別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」の値を採用。
カテゴリ6	出張	従業員の出張費(旅費交通費)を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」に基づき、算定。
カテゴリ7	従業員の通勤	従業員の通勤費を対象として、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」に基づき、算定。
カテゴリ8	上流のリース資産	上流のリース資産(車両、重機、設備など)の利用に伴うCO ₂ 排出量は、スコープ1、スコープ2に計上。
カテゴリ11	販売した製品の使用	年間に供給したすべての住宅および非住宅建築物の使用時のエネルギー消費に基づくCO ₂ 排出量を算出。供用年数は60年を想定。住宅(国内)については、ZEH ^{*2} 計算等で使用する「建築物エネルギー消費性能の向上に関する法律」に準拠したエネルギー消費性能計算プログラムを用い算出された一次エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算し算出。CO ₂ 排出係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用 ^{*3} 。非住宅建築物(国内)については、床面積に用途別の床面積当たりのエネルギー消費量を乗じる方法または前述のプログラムを用いて住宅と同様の方法で算出した一次エネルギー消費量をCO ₂ 排出量に換算し算出。用途別の床面積当たりのエネルギー消費量およびエネルギー種別一次エネルギー構成比率は「CASBEE・建築(新築)2021年SDGs対応版」(一般財団法人住宅・建築SDGs推進センター)の値を採用。住宅(米国)については、エネルギー省(DOE ^{*4})が公開する住宅のエネルギー消費量シミュレーション結果をCO ₂ 排出量に換算し算出。CO ₂ 排出係数は環境保護庁(EPA ^{*5})が公開する値を採用。住宅(豪州)についてはエネルギー規制当局(AER ^{*6})が公開する、住宅のエネルギー消費に関するデータをCO ₂ 排出量に換算し算出。CO ₂ 排出係数は、気候変動・エネルギー・環境・水資源省(DCCEEW ^{*7})の公開する値を採用。
カテゴリ12	販売した製品の廃棄後の処理	積水ハウス(単体)の工場からの全出荷材(重量)と現場調達材(重量)、および鴻池組の国内の建築工事物件が解体時に廃棄物になった場合に想定される廃棄物種類に分類(廃棄物種類別分類(重量))し、廃棄物種類別分類(重量)×廃棄物種類別CO ₂ 排出係数(t-CO ₂ /t)にて算定。廃棄物種類別CO ₂ 排出係数(t-CO ₂ /t)は、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」及び別紙「「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」の値を採用。
カテゴリ13	下流のリース資産	積水ハウス(単体)の住居系を含む保有するビルに入居するテナントなどを対象に、電力等の実績もしくは環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.5(2023年3月)」および別紙「「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.3(2023年3月)」の[16]建物用途別・単位床面積当たりの排出原単位(事務局)に床面積、入居率を乗じて算定。
カテゴリ15	投資	積水ハウスグループの主要な持分法適用関連会社(1社)の前年度の温室効果ガス排出量に、積水ハウスの議決権の所有割合(%)を乗じて算出。

*1 「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく単位発熱量とCO₂排出係数。電力排出係数については「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)R4年度実績」(R5(12.22)環境省・経済産業省公表)の電気事業者別係数を使用。

*2 外皮の断熱性能等を大幅に向上させるとともに、高効率な設備システムの導入により、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネルギーを実現した上で、再生可能エネルギー等を導入することにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロとすることを目指した住宅。

*3 電力排出係数については「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)R4年度実績」(R5.12.22 環境省・経済産業省公表)の全国平均係数を使用。都市ガスの排出係数については「算定方法及び排出係数一覧(平成21年度実績以降の排出係数算定用)」を使用

*4 United States Department of Energy : アメリカ合衆国エネルギー省

*5 Environmental Protection Agency : 米国環境保護庁

*6 Australian Energy Regulator : オーストラリアエネルギー規制当局

*7 Department of Climate Change, Energy, the Environment and Water : 気候変動・エネルギー・環境・水資源省

環境データ

削減貢献量 (年度)

	単位	削減量	対象
戸建住宅	千 t-CO ₂	1,229	積水ハウス(単体)が年間に供給したすべての新築住宅
賃貸住宅		1,367	積水ハウス(単体)が年間に供給した新築住宅(RC造等の特建事業を除く)
太陽光設置工事		8	積水ハウスリフォームが年間に既存住宅に対して実施したすべての工事
合計		2,605 ✓	

✓は保証対象指標

＜算定方法＞

- ①戸建住宅、賃貸住宅
- 削減貢献量＝建設・解体時^{*1}におけるCO₂排出量の差分(参照シナリオー当社物件)＋居住時におけるCO₂排出量の差分(参照シナリオー当社物件)
 - 建設・解体時におけるCO₂排出量についてはモデルプランを用いて算出。居住時におけるCO₂排出量は物件毎に計算。
 - 供用年数は60年を想定。

^{*1}「建設・解体時」には修繕・更新も含む。(以下同様)

- 建設・解体時におけるCO₂排出量の計算条件
- LCCO₂適合判定ツール^{*2}を用いて、参照シナリオと当社物件のそれぞれに対してモデルプラン^{*3}の建設・解体時に要するCO₂排出量を算出。主な入力内容は下表を参照。
 - 参照シナリオの「構造躯体(劣化対策レベル)」と当社物件の「構造の種類」は、それぞれ複数パターンの結果をもとに、その比率を勘案して算出。

^{*2} 一般社団法人 日本サステナブル建築協会が公開。戸建住宅は2019年版 ver.1.0、賃貸住宅は2022年版 ver.1.2を使用。

^{*3} モデルプラン規模：2階建て、延べ面積138m²

	参照シナリオ	当社物件		備考
構造躯体 (劣化対策レベル) ^{*4}	レベル3、4、5に 等分布と想定	レベル5		供用年数は60年を想定していることから、 レベル3(30年)は2サイクルを想定 レベル4(60年)は1サイクルを想定 レベル5(90年)は2/3サイクルを想定
構造の種類	木造	[戸建住宅] 軽量鉄骨造：31% 重量鉄骨造：53% 木造：17%	[賃貸住宅] 軽量鉄骨造：37% 重量鉄骨造：63%	当社物件の比率は2022年度の出荷実績物件 の総床面積ベース
屋根材の耐用年数	25～50年未満	12～25年未満		
維持管理の計画・体制 ^{*5}	レベル3	レベル5		

^{*4} 日本住宅性能表示基準に応じて評価

^{*5} 住宅の長寿命化に効果的に機能する竣工後の維持管理に関する取組みに応じて評価

- 居住時におけるCO₂排出量の計算条件
- 下表に示す方法で算出されたエネルギー消費量に、エネルギー源別のCO₂排出係数を乗じて算出。

	参照シナリオ	当社物件	備考
エネルギー消費量	WEBPROの基準一次エネルギー消費量 ^{*6}	太陽光発電の発電量 ^{*7} を加えた、WEBPROの設計一次エネルギー消費量 ^{*8} 。太陽光発電の発電量は余剰による売電相当も含めた全量を加算。	WEBPRO:「建築物エネルギー消費性能の向上に関する法律」に準拠したエネルギー消費性能計算プログラム
CO ₂ 排出係数	「地球温暖化対策の推進に関する法律」の値を採用 電力排出係数については「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用) R4年度実績」(R5.12.22 環境省・経済産業省公表)の全国平均係数を使用 都市ガスの排出係数については「算定方法及び排出係数一覧(平成21年度実績以降の排出係数算定用)」を使用		

^{*6} 地域区分や室の構成・用途・床面積等に基づき、標準的な断熱・設備仕様を採用した場合の一次エネルギー消費量

^{*7} WEBPROにおいてはマイナス値で扱われる

^{*8} 実際の建築物の設計仕様を考慮した一次エネルギー消費量

②太陽光設置工事

- 削減貢献量＝太陽光発電パネルの設置容量×太陽光発電パネル1kW当たりの年間発電量×CO₂排出係数×供用年数

	単位	設定内容
太陽光発電パネルの設置容量	kW	当社実績値
太陽光発電パネル1kW当たりの年間発電量	kWh/kW	太陽光発電協会表示ガイドラインを参考に、ペイバックタイムを考慮して当社が設定。設定値は1,000kWh/kW
CO ₂ 排出係数	kg-CO ₂ /kWh	「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用) R4年度実績」(R5.12.22 環境省・経済産業省公表)の全国平均係数を使用
供用年数	年	20年を想定

環境データ

積水ハウスグループ エネルギー使用量 (年度)

	単位	2021	2022	2023
オフィス	MWh	176,401	175,064	163,847
工場		138,269	134,379	125,625
施工・解体現場		40,247	56,888	47,788
合計 *1		354,917	366,331	337,260
うち、再生可能エネルギー		29,976	48,592*2	55,064

*1 エネルギー使用効率の向上により、エネルギー使用量の合計値を毎年、前年度比1%以上削減する目標を掲げています。

*2 2022年度より集計方法を見直しました。

再生可能エネルギー(電力)の購入状況 (年度)

	単位	2021	2022	2023
電力購入量(合計)	MWh	109,068	110,134	103,542
うち、再生可能エネルギー		29,946	47,764*3	54,173
毎メガワット時の GHG 排出量	t-CO ₂ /MWh	0.321	0.239	0.217

*3 2022年度より集計方法を見直しました。

温室効果ガス排出量の推移(スコープ1、2) (年度)

	単位	2021	2022	2023
オフィス	千t-CO ₂	46	43	40
工場		29	22	17
施工・解体現場		13	17	15
合計		88	82	73

環境データ

スコープ1、2、3温室効果ガス (GHG) 排出量の推移 (年度)

分類			単位	2021	2022	2023
スコープ1、2	スコープ1	主に使用した燃料に伴うCO ₂ 排出量	千t-CO ₂	53	55	50
	スコープ2	購入した電力と熱に伴うCO ₂ 排出量		35	26	23
	スコープ1、2合計			88	82	73
スコープ3	カテゴリ1	購入した原材料・サービス		1,834	2,073	2,264
	カテゴリ2	資本財		135	191	98
	カテゴリ3	スコープ1、2に含まれない燃料・エネルギー関連の活動		16	20	19
	カテゴリ4	上流の輸送・配送		31	29	26
	カテゴリ5	事業から発生する廃棄物		128	130	144
	カテゴリ6	出張		6	7	10
	カテゴリ7	従業員の通勤		22	20	4*5
	カテゴリ8	上流のリース資産*1		—	—	—
	カテゴリ9	下流の輸送・配送		—	—	—
	カテゴリ10	販売した製品の加工		—	—	—
	カテゴリ11	販売した製品の使用		3,085	4,149*2	8,300*3
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄後の処理		157	127	127
	カテゴリ13	下流のリース資産		5	24*4	16
	カテゴリ14	フランチャイズ		—	—	—
	カテゴリ15	投資		0.3	0.3	0.2
スコープ3合計			5,419	6,770	11,010	
スコープ1、2、3合計			5,507	6,851	11,083	

*1 リース車両(社用車)などから排出されるCO₂はスコープ1に計上します。

*2 2022年度より、カテゴリ11の集計対象を積水ハウス(開発事業を除く単体)、鴻池組、積水ハウス ノイエ、積水ハウス建設、積水ハウス不動産に拡大しました。

*3 2023年度より、カテゴリ11の集計対象に積水ハウス開発事業及びSEKISUI HOUSE US HOLDINGS,LLC傘下の住宅販売子会社、SEKISUI HOUSE AUSTRALIA HOLDINGS PTY LIMITEDを追加し、集計基準の見直し(住宅に設置した太陽電池による発電量は自家消費のみ考慮、低層賃貸住宅・非住宅の供用年数を60年に変更、等)を行いました。従来の集計対象及び算定基準による2023年度のカテゴリ11の排出量は、4,019.327t-CO₂です。

*4 精度向上のため、2022年度より集計範囲を拡大しました。

*5 2023年度より、集計対象の見直しを行いました。

E 工場サイトレポート

積水ハウスグループの国内5工場（東北・関東・静岡・兵庫・山口）における2023年度の生産段階のエネルギー使用量、排出物発生量など環境活動を取りまとめ、報告しています。

すべての工場で徹底した生産品質管理体制を整えるとともに、地域環境への影響に配慮した取り組みを行っています。2000年に生産工場統一の環境

マネジメントシステムを構築し、JIS-Q-14001に適合した認証を取得しており、大気や水域への排出物などについては法令よりも厳しい自主基準値を定めて、定期的に測定・管理しています。なお、2023年度中に、化学物質、石油および燃料の重大な漏出はありません。

脱炭素社会への取り組みとして、2013年度に全工場に太陽光発電システ

ム（メガソーラー）を設置し、再生可能エネルギーの普及に努めています。さらに現在、工場で使用する電気は「積水ハウスオーナーでんき」への切り替えを進めており、2023年度の使用電力のうち93%を再生可能エネルギーで賄いました。

東北工場メガソーラー



関東工場メガソーラー



静岡工場メガソーラー



兵庫工場メガソーラー



山口工場メガソーラー



生産におけるエネルギー使用量削減のため、高効率機器への更新を計画的に進めています。工場照明のLED化率は約94%となっており、2024年度中に100%になる予定です。また、フォークリフトの電動化について、2025年度中の100%達成を目標に進めています。業務用車両についても計画的にハイブリッド車(HV)や電気自動車(EV)に切り替えています。

生産設備に関しては、生産トラブルの削減や生産方法の変更による生産性

の向上、製造条件の最適化設定への見直しなどの取り組みにより、省エネルギーに努めています。また、乾燥設備などに使用する熱エネルギーについては、熱利用設備の断熱性能を向上させるなど、エネルギー使用量の削減を図るとともに、よりCO₂排出量が少ないLNGへの燃料転換や、将来の非化石燃料化を検討しています。

資源循環への取り組みとしては、原材料から製品を効率良く採取すること

による材料歩留まりの最適化などにより、廃棄物の削減に努めています。また、廃棄物を原材料にリサイクルすることや、異なる目的の製造品に再利用するなどサーキュラーエコノミーの活動も推進しています。

「工場サイトレポート」に掲載の数値は、国内5工場における生産段階でのデータをまとめたもので、施工現場からの排出物を取り扱う「資源循環センター」は報告集計の対象から除外しています。

工場サイトレポート

東北工場



所在地	宮城県加美郡色麻町太原8番地
設立年月	1997年8月
工場総面積	121,458m ²
主要建物面積	60,420m ²
最大生産能力	300棟/月
主な製造品	鉄骨部材・木材加工部材、陶版外壁「ベルバーン」

主なエネルギー・資源使用量

エネルギー・資源	単位	使用量
電力	MWh	5,034
ガソリン	kL	2.34
軽油	kL	1.76
LPG	t	958
上水	千m ³	17.5

廃棄物排出量とリサイクル率

種別	排出量(t)	リサイクル率	マテリアルリサイクル率
ガラス・陶磁器類	1,374	100%	100%
金属類	258	100%	100%
汚泥	84.5	100%	100%
木くず	1.5	100%	0%
その他	66.3	100%	60.6%
総量	1,784	100%	98.5%

大気分析結果

排出物	単位	実測値	法規制値	自主基準値
NOx	ppm	28.5未満	180	60
SOx	Nm ³ /h	0.03	17.5	0.175
ばいじん	g/Nm ³	0.0045	0.25	0.025

東北工場では、「シャーウッド」専用オリジナル陶版外壁「ベルバーン」を製造しています。その製造においては焼成炉で多くのエネルギーを使用します。エネルギーの使用量を削減するため、焼成炉からの排熱を焼成前の乾燥炉に取り込み、エネルギー利用の効率化を図っています。「ベルバーン」の成形工程では、押出成形後に製品外観をAIで判定し、基準を満たさない成形品を再び原材料として利用するための「リターンコンベア」を設置して、原材料の効率的な利用と廃棄物の削減を図っています。

東日本大震災後に、東北工場がある宮城県色麻町と災害時の避難所開設、物資供給など「防災協定」を締結し、平常時はエコで、災害時にはお客様や地域社会に安全・安心を提供する防災未来工場としての役割を担っています。災害時の初動迅速化とエネルギー自営化を目的として、スマートエネルギーシステム構築のため、既設の太陽光発電設備に加え、新たに大型蓄電池、ガスエンジン発電機、プラグインハイブリッド車(PHEV)、エネルギー管理システム(FEMS)を導入。大型蓄電池(2MW級)を活用して、電力のピークカットを図っています。FEMSの導入により、工場内主要設備のエネルギー利用状況を見える化し、従業員の省エネルギー意識を高めることができ、エネルギー使用量の削減につながっています。

1. 生産時(工場生産＋出荷輸送)のCO₂排出量削減への取り組み

生産時におけるCO₂排出量削減の取り組みとして、製品不良率を削減することによる生産効率向上、エアコンなど高効率機器への更新による省エネを進めています。また、既存乾燥炉をサーモカメラで撮影し、放熱部分を外張り断熱することで保温効果を上げLPGの使用量を削減しています。出荷輸送時の取り組みとして、新築戸建物件においては積載重量の大きなト

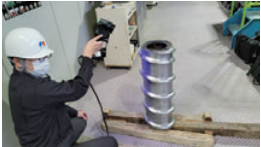


乾燥炉扉の外張り断熱

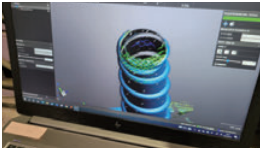
ラックの活用による積載効率向上を、大型集合団地においては複数棟配送を実施し、出荷に必要なトラック台数とCO₂排出量を削減しています。

2. 資源循環への取り組み

「ベルバーン」製造工程において、材料歩留まりに大きく関係する部品を、3Dスキャナーを使用して3次元モデル化し、多方面から解析することで良品率向上による廃棄物削減に取り組んでいます。資源循環センターでは新築施工現場からの返却廃棄物を調査分析し、余剰材削減に継続して取り組んでいます。また、調査結果を支店、営業所と共有し対策を図り、システムの改善、廃棄物の減量化に取り組んでいます。



ターゲット探索



計測画面

3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

地域貢献活動として、2023年から「海ごみゼロフェスティバルin加美町」に参加し、水辺の環境保全活動を通じて従業員の海洋プラスチック問題への意識を高めています。



海ごみゼロフェスティバルin加美町
(陸上清掃)



海ごみゼロフェスティバルin加美町
(水上清掃)

工場サイトレポート

関東工場



所在地	茨城県古河市北利根2番地
設立年月	1970年8月
工場総面積	309,547m ²
主要建物面積	114,243m ²
最大生産能力	870棟/月
主な製造品	鉄骨部材・パネル部材・木材加工部材、コンクリート外壁材「ダインコンクリート」

主なエネルギー・資源使用量

エネルギー・資源	単位	使用量
電力	MWh	14,121
ガソリン	kL	5.02
灯油	kL	11.3
軽油	kL	20.2
LPG	t	97.3
都市ガス	千m ³	2,356
上水	千m ³	14.2
地下水	千m ³	441

廃棄物排出量とリサイクル率

種別	排出量(t)	リサイクル率	マテリアルリサイクル率
ガラス・陶磁器類	757	100%	100%
金属類	1,869	100%	100%
汚泥	822	100%	100%
木くず	388	100%	50.7%
その他	168	100%	74.6%
総量	4,004	100%	94.2%

大気分析結果

排出物	単位	実測値	法規制値	自主基準値
NOx	ppm	32	230	150
SOx	Nm ³ /h	0.18未満	14.5	7.0
ばいじん	g/Nm ³	0.014	0.20	0.10

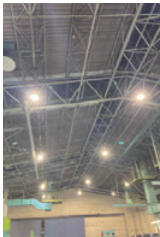
関東工場では、高性能コンクリート外壁材の「ダインコンクリート」を製造しています。その製造においては多くのエネルギーを使用します。製造工程の省エネルギーとして、蒸気ボイラーのドレン排熱の活用や、乾燥炉熱源を蒸気熱からバーナーに変更するなどさまざまな対策を実施しています。鉄骨部材・パネル部材・木材加工部材の製造においても、キュービクルの更新やアモルフアストランス導入など高効率機器への更新、エアーコンプレッサーの電力消費量削減に向け、エアブローをブロアー化する取り組みなどを進めています。

2022年に事務所建替えを行い、積水ハウスが住宅事業で培ったノウハウを活かして建設を推進しているZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）を竣工しました。“誰もが安心して勤務できること”に加え、“快適に過ごせる空間”の実現を目指して、災害への強さ、コロナ禍を踏まえた換気システム、断熱性の確保などの基本的条件以外に、フリーアドレス化と固定電話廃止、部署間が交流しやすいようレイアウトを工夫するなど、オフィス環境の快適性に配慮しながら、グリーンファーストオフィスとして建替え前よりも使用エネルギーの削減を図っています。

1. 生産時(工場生産＋出荷輸送)のCO₂排出量削減への取り組み

「省エネ機器の導入」「省エネ制御推進」を中心に、CO₂排出量削減活動を進めています。省エネ機器としてインバータ式コンプレッサーの導入や建屋照明のLED化を実施し、さらに電着塗料の加温・冷却省エネ制御化により電力使用量の削減を図っています。また、鉄骨部材の溶接ラインでは、AIを活用した最適な生産方法を確立し大幅な生産性向上により、溶接ラインで使用する電力を削減しています。

出荷輸送時のCO₂排出量削減に向け、輸送トラック



建屋照明をLED化

荷台への積載方法を改善し台数削減を図っています。一例として、トラック出荷時の荷姿を意識した荷姿へと生産段階で調整することで、積載専用架台の使用をなくし、荷台有効スペースを拡張するなど、積載効率を向上させています。



生産段階での調整による積載効率化

2. 資源循環への取り組み

廃棄物削減活動は、歩留まり向上と汚泥削減を中心に活動を行っています。鉄工グループでは電着塗装で定期的に発生する清掃汚泥を削減するため、化成スラッジ発生抑制を目的に温度管理により循環ポンプを停止しています。ダインパネルグループではパイプレーター改善によるコンクリート打設均一化の施策を行い、歩留まり向上による廃棄物削減を図っています。2023年度より新たな取り組みとして、工場内から出るコンクリート廃棄物を原材料化するための破砕設備を導入し、コンクリート廃棄物の自社リサイクル率を向上しています。

3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

2022年より社会福祉協議会へのベルマークの寄付活動や地元のサッカークラブである「NPO法人FC古河」の古河駅周辺清掃活動に参加しています。積水ハウスマッチングプログラム助成団体である「一般社団法人Burano」、「認定NPO法人未来の子どもネットワーク」への支援として、子どもたちのお出かけイベント支援や学校水泳用品・食料品の寄付を継続しています。



古河駅周辺の清掃

工場サイトレポート

静岡工場



所在地 静岡県掛川市中1100
設立年月 1980年8月
工場総面積 246,098m²
主要建物面積 124,347m²
最大生産能力 800棟/月
主な製造品 鉄骨部材・パネル部材・木材加工部材・陶版外壁「ベルバーン」

主なエネルギー・資源使用量

エネルギー・資源	単位	使用量
電力	MWh	12,779
ガソリン	kL	3.41
軽油	kL	0.28
LPG	t	89.1
LNG	t	1,348
上水	千m ³	42.2
工業用水	千m ³	16.6

廃棄物排出量とリサイクル率

種別	排出量(t)	リサイクル率	マテリアルリサイクル率
ガラス・陶磁器類	1,010	100%	100%
金属類	1,623	100%	100%
汚泥	556	100%	82.7%
木くず	269	100%	99.9%
その他	272	100%	55.1%
総量	3,730	100%	94.1%

大気分析結果

排出物	単位	実測値	法規制値	自主基準値
NOx	ppm	42	230	42
SOx	Nm ³ /h	0.11	1.77	0.62
ばいじん	g/Nm ³	0.010未満	0.25	0.1

静岡工場では、「シャーウッド」専用オリジナル陶版外壁「ベルバーン」を製造しています。その製造においては多くのエネルギーを使用しますが、省エネルギーを図るため、2011年にLPG(液化石油ガス)からLNG(液化天然ガス)への燃料転換を行いました。LNGを安定的に供給するため工場内に貯蔵タンクを設置しました。液化したLNGは、大気中の自然エネルギーを利用した空温式気化装置により気化しています。LNGを効率的に使用するため、焼成炉から排気していた排熱を、保温や乾燥の設備に取り込むなど、省エネルギー対策も継続して行っています。フォークリフトの電動化を他工場に先駆けて積極的に行い、約90%が電動化されています。

5工場の中で唯一、水ストレス地域に立地している工場として水使用量削減の取り組みを行っています。雨水を貯水し、排水処理施設の脱水機の洗浄に利用しています。

資源循環の取り組みとして、「ベルバーン」のラインアウト品のリサイクル設備を導入しました。品質検査にAIを導入し厳しい品質基準を設けており、基準を満たさず廃棄される製品が発生します。それらを破砕し、遮音床用の充填材としてリサイクルする設備を設置して、材料の有効利用と廃棄物の削減を図っています。

1. 生産時(工場生産＋出荷輸送)のCO₂排出量削減への取り組み

照明のLED化や高効率機器への変更、フォークリフトの電動化などを実施しています。出荷輸送に関しては、生産拠点変更に伴う輸送距離削減や積



第2ヤード蛍光灯LED化



鉄工場コンプレッサー(高効率機器 木工集塵機(高効率機器への変更)への更新)



載効率向上による車両台数削減などを実施することで、CO₂排出量の削減に努めています。

2. 資源循環への取り組み

工場廃棄物を削減するために、木材柱や塗料の歩留まり向上、工場内汚泥の脱水処理による重量の削減などに取り組んでいます。2020年12月から開始した、遮音床充填材に陶版外壁のラインアウト品をリサイクル利用する取り組みが引き続き大きな成果となっています。

3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

静岡工場内においては、計画に基づき場内緑化の維持整備を行っています。2022年5月「認定NPO法人時ノ寿の森クラブ」への積水ハウスマッチングプログラム助成金交付式を静岡工場で実施しました。時ノ寿の森クラブは2010年以降、毎年植樹ボランティアでつながりのある団体で、マッチングプログラムでの助成により、当社のやりがいも高まります。また、2023年3月に静岡県、掛川市、時ノ寿の森クラブと「しずおか未来の森サポーター」の4者協定を締結し、2023年7月に「積水ハウスの森づくり」をキックオフしており、継続して活動していきます。



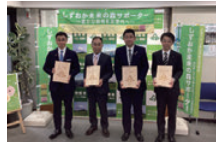
下草刈り(集合写真)



下草刈り



林道整備



4者協定の締結

工場サイトレポート

兵庫工場



所在地 兵庫県加東市横谷字石谷786-36

設立年月 1985年7月

工場総面積 59,970m²

主要建物面積 20,651m²

最大生産能力 380棟/月

主な製造品 コンクリート外壁材「ダインコンクリート」

主なエネルギー・資源使用量

エネルギー・資源	単位	使用量
電力	MWh	2,109
ガソリン	kL	1.22
軽油	kL	3.29
LPG	t	34.04
都市ガス	千m ³	800
上水	千m ³	24.0
地下水	千m ³	3.65

廃棄物排出量とリサイクル率

種別	排出量(t)	リサイクル率	マテリアルリサイクル率
ガラス・陶磁器類	233	100%	100%
金属類	55.9	100%	100%
汚泥	35.4	100%	100%
木くず	8.80	100%	100%
その他	59.9	100%	100%
総量	393	100%	100%

大気分析結果

排出物	単位	実測値	法規制値	自主基準値
NOx	ppm	28	150	75
SOx	Nm ³ /h	0.0023	1.5	0.01
ばいじん	g/Nm ³	0.002	0.1	0.01

兵庫工場では、高性能コンクリート外壁材の「ダインコンクリート」を製造しています。コンクリートの製造には多くの蒸気を使用します。各工程へ蒸気を供給している配管に蒸気自動開閉弁を設置し、稼働停止工程への蒸気供給をストップさせることにより省エネルギーを図っています。2020年には、蒸気を供給するボイラーを最新式の高効率タイプに更新し、それを優先的に運転させる制御を行うことでさらなる省エネを推進しました。また、事務所の屋根に遮熱塗料を塗布して、夏場のエアコンの消費電力を削減しています。電力供給不足による節電要請や電力供給体制が不安定になった際も、工場を稼働させるために、35kWの自家発電設備を3台設置しています。

コンクリートの製造時におけるコンクリート廃棄量の削減に取り組んでいます。コンクリートホッパー側面への付着防止としてスクレーパー（自動揺さ落とし）の設置や、生コンクリートを型枠へ流すポンプ投入口の開閉バルブをバタフライ式に変更して、生コンクリートの飛散防止を図るなど、さまざまな対策を実施しています。ダインコンクリートパネルの加工時に発生する集塵粉を原材料リサイクルすることにより、コンクリート廃棄量を削減しています。コンクリート打設工程において自動厚み検査装置を設置し、製品厚み精度を向上させることにより、原材料の使用量を削減しています。

1. 生産時(工場生産＋出荷輸送)のCO₂排出量削減への取り組み

2022年度より製造工程内の局所照明をLED化するとともに、製造ラインの動力源であるコンプレッサーの設定圧の見直しやボイラー制御のプログラム変更により工場生産時のCO₂排出量を削減して



局所照明LED化



います。輸送CO₂排出量削減については、25tトレーラーと21tトレーラーの運行比率を向上させることで、10tトラックの台数を削減しています。

2. 資源循環への取り組み

製造工程から発生する加工集塵粉を自社リサイクル原材料として活用するとともに、2023年度より新たな取り組みとして工場内から出るコンクリート廃棄物を原材料化するための破砕設備を導入し、コンクリート廃棄物の自社リサイクル率を向上しています。



破砕装置



破砕前



破砕後

3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

工場周辺の清掃活動を毎月実施するほか、加東市東条地域の清掃活動に参加し近隣の美化に取り組んでいます。また、地域の社会貢献活動として加東市社会福祉協議会主催のフードドライブ活動への参加や、献血活動、こどもの日のチャリティ活動を実施、被災地復興支援キャンペーンにも参画しています。ボランティア活動として、従業員が「ラオス語絵本プロジェクト」に参加し、日本語の絵本にラオス語の翻訳を貼り付けたラオス語絵本を作成して寄附しています。



ラオス語絵本の作成



工場サイトレポート

山口工場



所在地
山口市錦銭司5000
設立年月
1973年8月
工場総面積
228,667m²
主要建物面積
88,148m²
最大生産能力
450棟/月
主な製造品
鉄骨部材・パネル部材・木材
加工部材

主なエネルギー・資源使用量

エネルギー・資源	単位	使用量
電力	MWh	5,627
ガソリン	kL	2.88
灯油	kL	123
軽油	kL	0.25
LPG	t	444
上水	千m ³	31.2
地下水	千m ³	14.6

廃棄物排出量とリサイクル率

種別	排出量(t)	リサイクル率	マテリアルリサイクル率
ガラス・陶磁器類	7.30	100%	100%
金属類	600	100%	100%
汚泥	143	100%	100%
木くず	280	100%	43.9%
その他	82.1	100%	42.6%
総量	1,113	100%	81.6%

大気分析結果

排出物	単位	実測値	法規制値	自主基準値
NOx	ppm	32	250	125
SOx	Nm ³ /h	0.001	3.43	1.72
ばいじん	g/Nm ³	0.023	0.3	0.25

山口工場では、鉄骨部材やパネル部材の製造と木材加工を行っています。2019年度より、コンプレッサの運転制御をIoT技術により効率化するという従来と異なる施策で省エネを進めています。自社開発した遠隔制御システムで工程の運転状況を基にエア使用量を予想し、最適なエネルギー供給を行う運転制御（電動バルブ開閉と複数のコンプレッサ起動停止制御）を実施しています。その他の省エネルギー策として、高効率機器への更新や、生産性の向上に取り組み、エネルギーの効率的利用を進めています。

3・4階建て鉄骨住宅向け構法である「フレキシブルβシステム」の梁を製造するラインに、IoT・ビッグデータ・AIを駆使した製造スマートシステムを自社開発し、導入しました。自動で蓄積される過去の製造情報（ビッグデータ）をAIが学習し、製造状況に適した判断を自動で行います。この技術を用いて、従来は管理者のノウハウで実施していた生産量や勤務体系の調整を自動化しました。その結果、AIによる製造ラインの動作効率化と省電力運転により材料歩留まりの向上、労働時間削減、使用電力量削減などを実現しています。

1. 生産時(工場生産＋出荷輸送)のCO₂排出量削減への取り組み

エネルギーを効率的に利用するため、継続して高効率機器への更新や生産性向上の取り組みを進めています。2022年度に鉄部材の電着塗装工程で使用する塗料を冷却するチラーに関して、冷暖兼用タイプに更新しました。これにより、電着塗料の効率的な温度制御が可能となり、年間12トンのCO₂排出が削減できました。また、天井照明のLED化を進めています。

そのほか、事務所の空調設備や食堂の麵ゆで機の更新、工場内の常夜灯の



更新したチラー

点灯制御、コンベア・ファン・ポンプの間欠運転などの省エネルギーの取り組みを推進しています。

2. 資源循環への取り組み

塗料・木材・鉄原材料の材料廃棄ロスを減らし、廃棄物を削減する活動を進めています。木造住宅シャーウッドの梁加工ラインの原材料長さとそこから採取する製品の組み合わせを最適なものに変更することで、廃棄物の削減を図っています。工場排水を処理するために投入する活性炭の量の適正化を図り、汚泥として廃棄物処理される量の削減を図っています。2020年度より脱水汚泥の含水率を低減するため、場内で発生する鋸くずを燃料にした乾燥設備を導入し、廃棄物量およびCO₂排出量の削減に努めています。

3. 生態系ネットワークの復活・社会貢献活動

2022年度から「NPO法人野鳥やまぐち」と共に、生態系保全につながるさまざまな活動を開始しました。同団体が管理している山口市のきらら浜自然観察公園を中心に、植栽作業やヨシ焼きボランティア活動、アサギマダラロードの整備などを合同で行っています。2021年度から食品ロス削減に取り組む「NPO法人フードバンク山口」への食材提供を実施しています。山口県食品ロス削減推進協議会が進めている「ぶちエコ食品ロス削減パートナー」に登録し、従業員の家庭から食すことなく廃棄されそうな食料品を募り、活動を継続しています。



アサギマダラロードの整備作業



きらら浜自然観察公園植栽作業

社会

社会性向上へのコミットメント	178
社会価値向上を実現する取り組み	179
キッズ・ファースト	182
人権の尊重	185
地方創生事業	190
お客様への取り組み	194
労働安全衛生	198
サプライチェーン・マネジメント	204

集計範囲		
	表記	集計範囲
◇ 1	積水ハウス	積水ハウス(株)
◇ 2	積水ハウスおよび 国内主要グループ会社(鴻池組除く)	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウス ノイエ(株)
◇ 3	積水ハウスおよび国内主要グループ会社	積水ハウス(株) 積水ハウス不動産グループ 積水ハウス建設グループ 積水ハウスリフォーム(株) 積水ハウス ノイエ(株) (株)鴻池組およびその国内連結子会社
◇ 4	積水ハウスおよび国内連結子会社	
◇ 5	積水ハウスグループ	積水ハウス(株)と連結子会社すべて

S 社会性向上へのコミットメント



従業員、お客様、社会の幸せが よりよい未来づくりの実現に

社会性向上部会 部会長
執行役員 ダイバーシティ推進部長
山田 実和

私たち積水ハウスグループは、「わが家」を世界一幸せな場所にするというグローバルビジョンを掲げています。従業員にとっての「わが家」は、職場や会社であるともいえます。その「わが家」が幸せであるためには、自分らしく活躍できる心理的安全性のある環境や仲間との信頼関係、そして自己成長やキャリア実現ができる仕組みが重要です。そのため会社の大切な使命は、従業員一人ひとりが自らの人生を幸せに生きるための支援をすることだと考えます。

当社グループが大切にしているイノベーション&コミュニケーションの実践には、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)が欠かせません。性別や年齢、国籍の違いや障がいの有無だけでなく、異なる価値観や経験を持つ人々がフラットに意見を出し合うことで、コミュニケー

ションが活性化し、新しいアイデアや解決策を生み出すことができるからです。この考えのもと、私たちは、誰もが安心して意見を言い合える従業員の対話を重視し、一人ひとりの意見を真摯に受け止め、個性を尊重し合える組織風土の醸成に努めています。また、ニーズや意見を取り入れた環境づくり、自分の成し遂げたいことや興味のある分野に挑戦できる制度づくりを行い、従業員の自律とベクトルの一致に基づいた人材価値向上の実現に取り組んでいます。

従業員が会社の中で自らの活躍の場を見つけ、仲間とともに成長し合い、さらなる幸せを実感できるよう、これからも自律性と多様性を伸ばし、活かせる組織づくりに邁進してまいります。

「人間性豊かな住まいと環境の創造」を企業理念の「私たちの事業の意義」に掲げ、美しい住まいやまちなみを未来へ継承していく当社グループは、より豊かな地球環境とより幸せな社会を次世代へ受け継ぐ責任も担っていると考えています。

そのため、お客様とともに地球温暖化や生態系保全などの課題解決に向け取り組んでいます。また、地域の文化や風土に寄り添ったまちづくり、地域の魅力を再発見し、地域経済の活性化や雇用の創出に貢献する事業、さらには、未来を生きる子どもたちの幸せを実現する体験機会の提供や子どもたちの安全と健やかな成長をサポートする活動を展開し、地域社会との共創を通じた社会全体の発展を推進しています。

よりよい未来づくりの実現には、社会全体の構造の見直しや、公平で包括的な取り組みも求められています。格差の是正や社会的インクルージョンの推進、多様性と包括性を尊重する文化の醸成へ向け、私たちはダイバーシティ&インクルージョンを推進し、採用や昇進のプロセスにおいて偏見や差別を排除し、すべての従業員が公平に評価される機会の提供と包摂的な文化を醸成しています。

人権の尊重に関して、当社グループはサプライチェーンを含む事業活動において影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。また事業における課題を抽出し取り組みを行うとともに、お客様には人権に配慮した商品とサービスの提供を通じて、信頼の獲得と維持に努めています。

これらの取り組みは、持続可能な社会の実現に向けた重要なステップでもあり、ステークホルダーの皆さまとともに手を携え、取り組んでいく必要があります。この想いのもと、当社グループは、社会性向上を実現する取り組みを推進し、地球や社会への貢献を通じて、未来へ続く社会価値創造に、積極的に挑戦していきます。

社会価値向上を実現する取り組み

1. ガバナンス

積水ハウスグループでは、ESG経営のS(社会)分野の重要課題としてお客様・社会・従業員の幸せを掲げ、事業と活動の両面から人財価値と社会価値の向上を目指しています。

社会性向上の方針や施策については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会での討議を経て、経営会議または取締役会に付議・報告され全社施策として実行・運営されます。ESG推進委員会には、専門的な知見を有する2名の社外委員も含まれており、活発な意見交換を通じて、従業員の自律とベクトルの一致の向上や、事業・活動を通じた社会課題の解決に資する取り組みや方針を定めています。

各施策の推進にあたっては、当社関係部署が戦略策定や施策の実施、進捗管理を実施しており、ESG推進委員会の傘下にある社会性向上部会にて各施策の目標やKPIのモニタリングを行っています。また、取り組みの社内浸透や、社内外のステークホルダーおよび地域社会との連携強化を図り、活動の実効性を高めることに努めています。

社会性向上部会は、人財価値の向上および社会価値の向上へ向けた従業員とその家族、お客様やサプライチェーン、地域社会を含めたさまざまなステークホルダーのニーズや課題に柔軟かつ効果的に対応するための取り組みに関する議論や進捗管理を行っています。部署を横断したメンバーの参加により、多様な視点や経験を取り入れ、より包括的な意思決定が可能となっています。また、情報や意見の共有が促進され、組織全体での一体感と協力関係が築かれています。さらに、目標の達成状況を定期的に評価し、必要に応じて戦略の調整や改善を実施しており、組織全体での社会性向上への取り組みを強化しています。

→ P.94 人的資本

2. 戦略

少子高齢化の加速、防災・減災対策、地域の過疎化や子どもたちを取り巻く相対的貧困などに加え、特にコロナ禍以降、地域の課題や住まう人のニーズが多様化しており、個々の文化や風土に合わせたライフスタイルを目指した地域づくりが求められています。

事業を通じた長寿社会や地方創生などの社会課題へのアプローチとして、既存の医療・介護・福祉などのインフラサービスと不動産の活用を発展させながら社会課題解決型のまちづくりを進めています。また、当社グループが培ってきたハード・ソフト・サービスにESGを融合させた総合的な提案力でオーナー様、非営利団体、行政、福祉系事業者などと連携し、拠点運営者・住民との関係を発展・継続することで、生涯を通して住み慣れたまちでいきいきと暮らす社会の実現を目指しています。

活動の側面からは、子どもや環境に焦点を当て、未来を生きる子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりに積極的に取り組んでいます。さらに、従業員の専門性や事業のノウハウを活用した地域社会の課題解決に寄与する取り組みを展開しています。

当社グループの社会性向上戦略は、持続可能な社会の実現と社会価値の創造を目指しています。戦略の中心には、キッズ・ファースト、グリーンファースト、人権の尊重、地方創生事業の4つの柱があります。これらの柱を通じて、社会の課題に対処し、地域社会や環境、人々の生活にポジティブな影響を与え、幸せづくりの一助になることを目指しています。さらに、各戦略の実行には、関係者との協力、効果的なリソースの配分、持続的な成果の評価が含まれています。

3. リスク管理

地域社会や専門部署との密接な連携を通じて、地域社会の課題に対処するためのリスク管理を行い、持続可能な事業活動の展開を実現しています。

■ 地域社会の課題の把握と信頼関係の構築

地域社会のニーズや課題を正確に把握し、地域との関係者と信頼関係を築くことが重要です。これにより、事業や活動計画の適切な調整や地域社会との良好なパートナーシップを形成しています。

■ 拠点運営者との適合性の確認

地域に拠点を持つ際、その拠点運営者との適合性を確認することが重要です。地域の文化やニーズに適合した運営を実施することで、事業活動の持続可能性を高めています。

■ オーナー様や地域コミュニティとのリレーションの構築

地域における事業活動の推進には、オーナー様や地域コミュニティとの良好なリレーションシップが重要です。定期的なコミュニケーションや相互理解を深めることで、円滑な事業活動の新興や課題解決を図っています。

■ 専門部署や外部ネットワークとの連携

社内の専門部署や外部の有識者と連携し、地域社会に有益な情報や支援を提供することが重要です。地域の特性や課題に応じた知見やアドバイスを活用し、地域社会の課題解決に資する事業活動を推進しています。

社会価値向上を実現する取り組み

4. 指標及び目標

社会性向上を実現する取り組みに関するKPIを設定しています。取り組みとその進捗状況については、詳細を開示しています。

→ P.59 指標と進捗

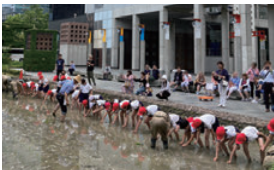
5. 活動・その他関連情報

社会貢献活動に資する支出額

当社グループの国内外における社会貢献活動に資する2023年度の支出額は、542百万円でした。

大阪本社(新・里山)における取り組み

本社のある「新梅田シティ」の北側8,000m²の敷地にある「新・里山」を活用し、2007年から地域の子どもたちへの教育支援活動を実施しています。小学生を対象とした米づくり、幼稚園児を対象としたサツマイモ植えやイモ掘りを通じて、子どもたちへの体験機会を提供しています。



「新・里山」での小学生による田植え

第6次中期経営計画における重点取り組み

キッズ・ファースト

日本における子どもたちを取り巻く状況は深刻化しており、子どもたちの精神的幸福度は先進国の中でも特に低いといわれています。また、親の所得や学歴が子どもの教育や体験の質に影響を及ぼす格差や、貧困の世代連鎖も生まれています。7人に1人の子どもが相対的貧困状態にあるともいわれており、子どもたちの健やかな成長が脅かされる可能性が高く、教育や健康などの基本的なニーズが満たされにくい状況にあります。また、生活環境や経済的な困難から生じるストレスや不安が、子どもたちの心理的な健康や幸せにも影響を与えており、貧困を放置することによる社会的損失は社会全体の問題でもあります。

当社グループは、従来より、住宅とは重要な社会資本の一つだと考えています。社会資本であるからこそ、長期にわたり住み継がれていく良質な住宅を残すことが私たちの使命であり、そこに住まう人々の幸せを実現することも、私たちが果たす役割だと認識しています。だからこそ、未来を生きる子どもたちの幸せづくりの一助となる活動に取り組むべきだと考えています。

子どもたちにとって影響が大きいこれらの社会課題を軸に、当社グループが果たすべきアプローチとして「感性を重視したキッズ・ファースト」を位置づけました。子どもたちが感性豊かに幸せに育てば、きっと近い将来、発想豊かな大人になり、日本の社会にイノベーションを起こしてくれるだろうという考えのもと、「子どもたちへの感性アップ支援」、「子どもたちへの住育」、「積水ハウス マッチングプログラム(従業員と会社の共同寄付制度)」の3つの取り組みについて重点的に取り組んでいます。

子どもたちを取り巻く課題は、一企業だけでは解決できない、極めて難しい問題ではありますが、私たちの世代で終わらせなければならない課題でもあると考えています。当社グループが、社会課題に対して果たすべき役割、つまり、その存在意義が改めて問われていると考えています。

日本国内の子どもたちの幸せ度が低いといわれている背景には、これまで必ずしも十分に、子どもたちの幸せや自分らしさの発見に注力した教育が行われてこなかったという経緯があると考えています。当社グループは、これまでも次世代を担う子どもたちを中心に、住まいや環境に関するプログラムを提供してきましたが、知識の向上だけではなく、体験を通じて「自分らしくどう生きるか」ということを考え、子どもたちが自分の中にしかない答えに向き合い、自分なりの幸せを見つけるきっかけとなるプログラムへと拡大させていく予定です。

引き続き、事業活動を通じて、幅広いステークホルダーとともに、子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりを実現するため、これらの取り組みをグループ横断で進めていく方針です。



キッズ・ファースト

S 子どもたちへの感性アップ支援

子どもたちへの感性アップ支援

当社では、長年の住生活研究開発のノウハウをもとに、「積水ハウスのキッズでざいん コドモイドコロ」として、子どもの生きる力を育む「居どころ」づくりと、安全・安心と自主性を考えた「子どものためのスマートユニバーサルデザイン」を提案しています。この提案では、子どもたちが自ら育とうとする「子育て」に着目しています。

「子育て」の視点で、重要になってくるのが「感性」「身体」「知性」「社会性」の4つの力です。この4つの力は子ども時代に著しく発達をとげ、生涯を通じて重要な「生きる力」になります。また、子どもの発達には段階があり、当社では発達心理学の理論をもとに、現代の日本の子どもたちに即して6つの発達段階に分けています。4つの生きる力を発達段階で見ると、それぞれに特に重要な時期があります。この子育て視点の考え方から、当社のキッズでざいんのコンセプトを「子どもの生きる力を育む家」とし、発達に適した時期に4つの力を伸ばす提案としています。

「感性」は、「五感(体感力)」やその感覚に伴う感情「好奇心」「情緒力」「表現力」などです。重要発達期が乳児期から幼児期前期にあり、ごく幼い時期から体験を通して身につく力です。もちろん、重要発達期以外の各段階でも発達します。ほかの3つの力を伸ばす礎になる力です。

当社の考える「子どもたちへの感性アップ支援」は、子ども視点のものづくり・まちづくり、すなわち、子どもたちの「感性」「身体」「知性」「社会性」をよりよく伸ばすために大切な住まい・まちを提供するため、感性の発達を促す提案を強化し、キッズでざいんを拡充することと考えています。

キッズデザイン賞の受賞実績

感性アップ支援の取り組みを評価・発信していくために、当社では、「キッズデザイン賞」への応募を行っています。第1回キッズデザイン賞から17年連続、累計116作品を受賞しており、これは住宅・建設業界の応募企業の中で最多となります。

キッズデザイン賞は、特定非営利活動法人キッズデザイン協議会が主催する2007年に創設された顕彰制度で、「子どもたちが安全に、そして安心して暮らす」「子どもたちが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という目的を満たす、製品・サービス・空間・活動・研究の中から、子どもや子育てに関わる社会課題解決に取り組む優れた作品を選び、広く社会に発信していくことを目指しています。

2023年の「第17回キッズデザイン賞」では、「子どもたちを産み育てやすいデザイン部門」で6作品、「子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門」で2作品、「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」で1作品、計9作品の「キッズデザイン賞」を受賞しました。さらに、そのうちの3作品がそれぞれこども政策担当大臣賞・キッズデザイン協議会会長賞・BEYOND COVID-19特別賞を受賞しました。



第17回こども政策担当大臣賞受賞
フジ虎ノ門センター

→ P.190 地方創生事業



キッズデザインマーク

事業展開に向けた大学との取り組み

子どもたちへの感性アップ支援に向けて、大学との取り組みも実施しています。2021年から開始し2023年に完了した「住まいにおける子どものオンライン学習に関する研究」は、大阪公立大学大学院経済学研究科 杉田菜穂教授と実施した共同研究です。「オンライン学習」は、リアルでは難しい出会いや体験が叶えられ、子どもの世界を広げることができ、体験の幅が広がる観点で、感性アップにつながります。この共同研究では、子どもがオンライン学習している親に対して、WEBインタビュー調査やアンケート調査等を実施し、オンライン学習する子どもと家族との音や視線の距離感など、子どものオンライン学習スペース提案のポイントを抽出しました。この研究成果をもとに、子どものオンライン学習スペースを企画し、実験による検証等を行っています。

2024年からは、京都大学と「子どもの感性発達に有効な住提案に関する知見の拡大・創出」を目的に包括連携を開始し、子どもの感性アップ支援を促す提案を高めていくため、学術的なエビデンスをさらに強化していきます。

子どもの世界を広げる
「オンライン学習」

共働き世帯の増加等により受講の増加が見込まれ、子どもの学習空間の新しいあり方としても着目。

キッズ・ファースト

S 子どもたちへの住育

住まい・環境学習の実施

当社では、2008年以降、住まいづくりやまちづくりで培った知識やノウハウを活用し、従業員による出張授業や当社の施設を活用した体験授業を実施し、子どもたちが住まいについて楽しく学べる機会を提供しています。国や地方自治体、教育機関などと連携し、住まいや自然など、身近な題材をもとに、体験を通じて子どもたちが主体的に考えるプログラムを実施しています。

2008年度から2023年度までに、当社の従業員が実施する出張授業へ参加した子どもたちは約2万5千人。工場や展示場、資源循環センターなどで開催する体験プログラムや施設見学などへ参加した子どもたちは約5万4千人です。また、「エコ・ファースト企業」で掲げる温暖化防止・生態系保全をテーマとしたプログラムや、当社の本社ビルに隣接する「新・里山」、関東工場の敷地内にある「積水ハウス エコ・ファーストパーク」を活用した環境教育プログラムを提供しています。学校の先生方と企画する授業や、職業講話なども実施し、子どもたちへ働くことの楽しさや役割について考える機会も提供しています。

☑ 積水ハウスの教育支援活動

積水ハウスグループの住育への参加子ども人数(人)	(年度)
	2008～2023
従業員による出張授業への参加(延べ)	25,496人
当社施設見学・体験プログラムへの参加(延べ)	54,299人

プログラミング教育「みんなの家！未来の家！」

2019年、当社は文部科学省・総務省・経済産業省が連携して実施した「未来の学び プログラミング教育推進月間」に住宅・建設業界で唯一の協力企業として参加。2019年以降、全国5カ所にある当社の住宅体験型施設「Tomorrow's Life Museum」などで、約700人の小学生を受け入れ、当該施設で学んだ知識をヒントに、子どもたちがパソコン上の仮想空間を活用し、自分たちが考える未来の家を制作するプログラムの支援を実施しています。

モデルハウスを活用した「幸せ住まい学習」

全国にある当社モデルハウスを活用し、子どもたちの住まいに対する関心や興味を育む体験の機会を提供しています。モデルハウスに組み込まれた住まいづくりの工夫を、子どもたち自らの視点で探索・発見し、普段触れる機会が少ない住まいの側面を体感する内容となっています。モデルハウスなどで実物に触れる現場見学型と、学校にしながらタブレットを活用して疑似体験するオンライン型を実施し、2021年の開始以降、約600人の子どもたちが参加しています。



タブレットを活用した、児童によるモデルハウスのリモート探検

体験授業「Dr. フォレストからの手紙」

Dr. フォレストと称する緑の専門家である当社従業員が、校庭などの自然を使い生物多様性に関する授業を実施しています。子どもたちがミッションをクリアしながら、緑と生き物の関わりを楽しく学び、身近な自然を守る行動につなげていくことを目的としています。本プログラムをベースにした教員研修(教育委員会、教科研究会などが主催する研修会への講師派遣)などの要望にも対応しています。

出張授業「キャプテンアースの“いえコロジ”セミナー」

キャプテンアースに扮した講師である当社従業員とともに、暮らしの中でできる省エネについて学ぶ実験型プログラムを実施しています。住宅の断熱性能の比較と省エネ機器の性能の理解をテーマに、子どもたちが地球温暖化と暮らしの関わりを学び、エコな暮らし方の理解と自発的な行動を促す機会を提供しています。

特別協賛「第5回Minecraftカップ」

当社は、2021年度以降、ゴールドパートナーとしてMinecraftカップ全国大会に協賛し、子どもたちのデジタルものづくりを応援しています。Minecraftカップは、子どもたちのプログラミング思考の醸成に向け、世界各国の教育現場で活用されている「Minecraft Education(教育版マインクラフト)」を活用した作品コンテストです。第5回となる2023全国大会は「誰もが元気に安心して暮らせる持続可能な社会～クリーンエネルギーで住み続けられるまち～」をテーマに、全国13ブロック500作品から勝ち進んだファイナリスト37組が最終審査に進みました。

キッズ・ファースト

S 積水ハウス マatchingプログラム

積水ハウス マatchingプログラム

当社グループでは、2006年度より、従業員と会社の共同寄付制度「積水ハウス マatchingプログラム」を実施しています。従業員の寄付と同額を会社が拠出するマatchingギフト形式の「こども基金」「環境基金」を創設し、子どもたちが幸せに暮らし続けられる社会・環境づくりを目的に、非営利団体への助成を実施しています。短期的な支援だけでなく、中長期的な団体の基盤づくり支援も実施しています。2006年度の制度開始以降、延べ646の非営利団体へ約4.9億円を助成しています。2023年度は、7,944人のグループ従業員が制度へ加入しています。

助成団体との連携

積水ハウス マatchingプログラムの助成団体は、共創パートナーであると考えています。2021年度以降、全国の事業所や支店で助成団体への贈呈式を実施し、地域社会の課題や活動に関する研修を実施いただき、当社の事業活動やサービスの向上につなげています。また、贈呈式での交流をきっかけに、ボランティア活動への当社従業員の参加のみならず、助成団体の活動拠点となる建物の改装や新規事業へ向けた連携など、当社グループの事業領域での連携事例も広がっています。

積水ハウス マatchingプログラム助成額		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
従業員と会社の共同寄付	*1	万円	4,900	4,580	5,055

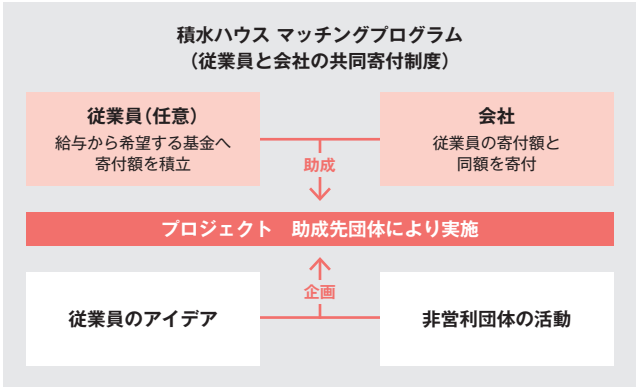
集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)
*1 ◇2、積水ハウスフィナンシャルサービス、積水ハウスアセットマネジメント

地域社会との共創を通じた新しい社会貢献

2023年度は、従業員発案の社会貢献やソーシャルイノベーションにつながるアイデアと、非営利団体の活動を融合したプロジェクトに対し助成をする新制度を開始しました。

従業員発案のアイデアの中には、空き家や廃材の有効活用、子どもたちの居場所づくりや体験機会の創出、環境保全活動など600件を超えるアイデアが含まれています。2023年10月から2024年1月末までに非営利団体とプロジェクトを企画し、2ヵ月にわたる社内審査を経て、56プロジェクトへ5,302万円の助成を決定しました(2024年度助成)。地域社会との共創を通じてさらなる社会課題の解決を実現していきます。

→ P.32 イノベーション&コミュニケーション



新しい芸術文化を発信「絹谷幸二 天空美術館」

芸術文化振興による社会創造を目指し、フレスコ画(壁画の古典技法)の第一人者であり、文化勲章受章画家・絹谷幸二氏の「絹谷幸二 天空美術館」を、本社のある梅田スカイビルに開設・運営しています。館内では絹谷氏の色彩豊かな絵画や立体作品を展示。世界初の絵の中に飛び込む3D映像や画家本人が館内やアトリエを紹介するVR映像などの体験型コンテンツも提供し、2016年12月の開館以来、累計40万人を超える来館者を迎え、地域の学校の校外学習の場としても活用されています。

親子で楽しめるワークショップ「フレスコ体験」*2を毎月開催し、小中学生を対象とした対話型鑑賞学習プログラム「アートとともだち」*2も春・秋に開催。2023年度は、第12回メイク・スマイル・プロジェクトに協力し、関西の児童福祉施設・児童養護施設の子どもたち約160人を招待し、絹谷氏自ら美術館を案内しました。2021年からは、小中学生を対象に創造の遊び、楽しみを体感してもらう「キッズ絵画コンクール」も毎年開催し、第3回目となる2024年度は2,698作品の応募がありました。今後も唯一無二の体験型ミュージアムとして、芸術文化の魅力を世界へ発信していきます。



第3回キッズ絵画コンクール表彰式

*2「フレスコ体験」と「アートとともだち」は、キッズデザイン協議会主催の「キッズデザイン賞」を受賞しました。

S 人権の尊重

人権尊重に関する監督・責任体制

当社は、「積水ハウスグループ人権方針」(以下、人権方針)に定める通り、取締役会が人権方針の遵守および取り組みを監督しています。取締役会の傘下には、経営会議、ESG推進委員会、リスク管理委員会を置き、それぞれの機関が有機的に機能することにより、当社グループ全体の人権尊重の推進体制を構築しています。体制構築に関しては、主としてESG推進委員会が担当しています。ESG推進委員会のもと、社会性向上部会で、当社グループの人権に関する重点課題と方針を決定しています。人権尊重の取り組みは、リスク管理委員会にも定期的に報告されています。リスク管理委員会では、取締役や執行役員からなる委員が、人権に関するテーマとして主にグループ従業員の労働や健康に関する戦略的な取り組み、ハラスメントや労働災害などについて、リスク管理の観点から議論しています。

人権・コンプライアンス推進委員会

あらゆる人権侵害、差別やハラスメント、コンプライアンス違反を「しない・させない・ゆるさない」企業体質を強化する目的で、社長執行役員を委員長とする「人権・コンプライアンス推進委員会」を組織し、法務部 人権・コンプライアンス推進室^{*1}が事務局を担っています。

毎年、部署・事業所・グループ会社などに設置された推進委員会の代表者が出席する「人権・コンプライアンス全国推進会議」を開催し、人権課題の対策指針やグループ全体における重点課題、研修方針および研修計画の共有など行っています。各推進委員会は、全国推進会議で決定した取り組みを、その責任において推進します。

^{*1} 人権の専任部署として、法務担当役員の責任のもと、2006年にヒューマンリレーション室を設置。2023年8月1日付で「人権・コンプライアンス推進室」に改称。

人権へのコミットメント

当社は、2020年4月に人権方針を策定し、公表しました。策定にあたり社外の専門家の助言を受け、当社取締役会にて承認しています。

人権方針では、国際人権章典、労働における基本的原則および権利に関するILO(国際労働機関)宣言、ビジネスと人権に関する指導原則など国際規範を尊重し、国連グローバル・コンパクトの10原則を支持しています。社会的責任を果たすため、当社はサプライチェーンを含む事業活動において影響を受ける可能性のある、すべてのステークホルダーの人権を尊重することを表明しています。

この人権方針は、当社グループの企業理念と行動規範に基づき、企業行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完し、明確にするものです。人権方針は、当社グループのすべての役員および従業員(有期雇用となる派遣スタッフ、パート、アルバイト従業員等を含む)が遵守しなければならないものであり、全従業員に研修などで周知を図っています。また、ウェブサイトでも公開をしており、施工協力会社、サプライヤーを含むビジネスパートナーに、当社グループの人権尊重の方針や取り組みへの理解と支持を期待しています。特に、サプライヤーに対してはウェブ上に設けた情報共有プラットフォームでも開示しており、遵守いただくよう働きかけています。また、人権方針に定める情報公開の方法として、人権レポートを発行しています。

- ☑ 積水ハウスグループ人権方針
- ☑ 積水ハウスグループ企業行動指針
- ☑ 積水ハウスグループ 人権レポート2024

差別に対する方針

当社グループは、人権方針で表明している通り、あらゆる差別を許しません。当社には、当社グループ企業各社が企業活動を進めるうえで、会社および役員、従業員が遵守すべき企業倫理に関する基準となる考え方を定める「企業倫理要項」もあります。人権の尊重・差別の禁止に関して、下記のように定めています。

5-1 人権尊重・差別禁止

- 常に健全な職場環境を維持することに努め、各自の人権を尊重し、差別につながる行為は一切行わない。従業員の雇用や処遇においてもこれを行わない。また、他人がこれを行わないよう防止についても徹底する。
- (1) 出生、国籍、人種、民族、信条、宗教、性別、性的指向、性自認、年齢、各種障がい、趣味、学歴、家族などに基づく非合理的なあらゆる差別を行わない。
 - (2) 暴力、罵声、誹謗・中傷、威迫による業務の強制、いじめ、噂の流布などによる人権侵害行為を行わない。

☑ 積水ハウスグループ企業倫理要項

児童労働および強制労働防止に関する方針

当社グループは、人権方針で表明している通り、人身売買に関与しないことはもちろん、取引を通じて、そうした関与が指摘される企業や産地との関わりを持たず、あらゆる強制労働、児童労働を認めません。また、事業活動をしている現地国の法定最低就労年齢を遵守し、年齢確認を行い採用を行っています。主なサプライヤーに対しては、「CSR調達ガイドライン」に基づき、国籍や人種等における差別、非人道的な扱い、強制労働、児童労働を禁止し、従業員の安全衛生や健康についての適切な管理を求めています。

人権の尊重

子どもの権利に関する方針

当社グループは、人権方針の中で、児童労働は一切認めないことを表明しています。2012年にユニセフなどにより策定された「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の予防と撤廃はもちろん、企業が子どもに及ぼす影響には多様なものがあることを認識したうえで、子どもの権利を尊重する取り組みを推進しています。

→ P.182 キッズ・ファースト

結社の自由および団体交渉権の尊重に関する従業員との対話

人権方針で表明している通り、当社グループは、結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。労働関係法令や労使協定を遵守し、従業員（短時間労働者を含む）あるいは選定された従業員の代表と誠実に対話・協議し、建設的な関係構築に取り組んでいきます。

労働基準の不遵守への対応方針

当社は、労働基準に関する申し立てがあった場合、関係部署にて全件対応しています。労働時間に対する申し立てがあった場合、申し立てのあった事業所の業務状況の確認を行い、業務効率の改善等の指導を行うなどの対応をしています。2023年度の労働基準に関する是正勧告は1件でした。

人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の推進

社会性向上部会の中に「人権デュー・ディリジェンスミーティング」(以下、人権DDMTG)(事務局:法務部 人権・コンプライアンス推進室)を設置して、複数の関係部署が、それぞれの人権課題を担当し、互いに連携し情報共有を行うことにより、人権尊重の取り組みを推進しています。また、人権課題の内容ごとに関係する部署、事業所、グループ会社などが人権DDを担当し、ステークホルダーとの対話を通して収集した情報をもとに、啓発や対策を実施しています。

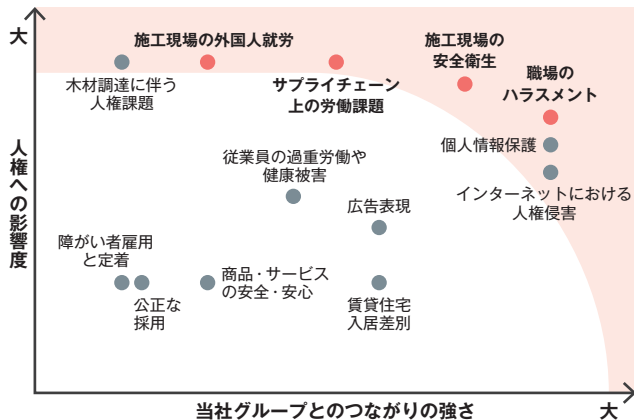
事業における重要な人権課題の特定

当社グループは、人権リスクマップを作成し見直しをするプロセスの中で重要な人権課題を特定しています。人権DDMTGで、以下のプロセスを行っています。

- ①当社グループが影響を与えるステークホルダーの把握
- ②人権リスクの抽出
- ③人権リスクの評価(スコアリング)

毎年、同様のプロセスで見直しを行い、当社グループの重点課題について検証をしています。下記のマップの中で赤いポイントが特定している重点課題です。これらの重点課題を中心に、人権DDを進めています。

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ



海外事業における人権尊重の取り組み

海外事業における人権尊重の取り組みは、従来実態把握が不十分であったこと、また、M&Aによるグループ拡大もあり、取り掛かりとして2022年10月に海外グループ会社8社と海外4拠点においてSAQ(自己問診票)を実施しました。これを当社グループ内での人権尊重の取り組みに関する対話の契機としつつ、ステークホルダーへの負の影響の可能性の把握・分析を実施し、改善の必要がある課題につき、必要性の高い対応、着手可能な対応から取り組みを開始しています。

SAQ実施	・ 2022年10月 ・ 海外グループ会社8社+海外4拠点で実施
対話による課題の抽出	・ 人権方針の浸透 ・ 救済窓口の整備 ・ 強制労働と児童労働の規定の整備 ・ 建設作業員労働安全衛生管理の実態把握
具体的な取り組み	・ 人権方針の周知が行き届いていなかった海外地方拠点への周知 ・ 必要に応じて人権方針の現地語訳の作成 ・ 米国の賃貸住宅開発事業の主なパートナーとの間で、当社グループ人権方針を提供し、人権尊重の取り組みに関するアンケートによる対話を実施

人権の尊重

事業活動における人権に関する影響評価の実施と対策

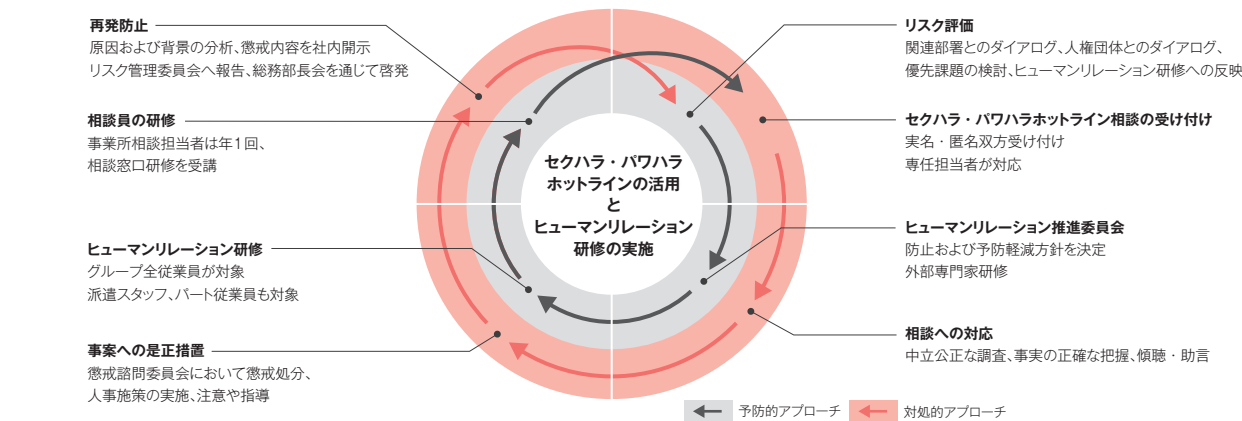
当社グループでは、ステークホルダーや各方面からの意見をもとに、人権に関わる問題が生じた時も、直接対話することを重視しています。

重点課題① 職場のハラスメント

当社グループでは、「セクハラ・パワハラホットライン」を設置し、グループ全従業員に周知しています。あらゆる人権課題に幅広く相談を受け付けています。相談を受け付けた場合には、迅速な対応を行い、必要に応じて調査し、是正・救済措置、再発防止策を講じます。

これらの相談内容を検証した結果を、全従業員向けに実施している「ヒューマンリレーション研修」のコンテンツに反映させています。

職場のハラスメントに関する人権デュー・ディリジェンス



重点課題② 施工現場の安全衛生

危険が伴う建設現場では、労働環境が人命に関わる災害に直結する可能性があることから、施工現場の労働安全衛生は当社グループにとって最も根底にある最優先課題です。施工従事者が安全に働ける環境の整備のために、さまざまな措置を行っています。例えば、ピクトサインと主要な言語により視覚に訴えたポスターなどにより災害防止に向けた啓蒙を図っています。



→ P.198 労働安全衛生

重点課題③ サプライチェーン上の労働課題
CSR調達ガイドラインの制定・発信

当社は、サプライチェーンにおける調達の取り組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し、主要なサプライヤーに発信しています。CSR調達ガイドラインにも人権や労働の権利の尊重がうたわれており、サプライヤーへの発信に際しては、併せて「積水ハウスグループ人権方針」の周知も行っています。「同意確認書」を頂く際も同様です。サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせないという考えから、主要サプライヤー約150社が集まる年度活動方針説明会などを通じて、2022年度以降、人権方針の理解と周知を図っています。

サプライヤーには、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) 発行のSAQに基づく自己診断による「CSR評価」を実施しており、この結果を「調達先評価」の一評価項目としています。公平・公正な取引を行うため、その評価結果はサプライヤーにも開示しています。評価結果から、注視すべきサプライヤーに対しては個別訪問してモニタリングを実施し、その実態を確認しています。

→ P.205 社会課題に関するサプライチェーン方針、サプライヤーのモニタリング、社会的課題に対するリスク評価
→ P.206 持続可能な調達の強化

サプライヤーに向けた人権啓発

当社の調達部が開催する「年度活動方針説明会」など、主要サプライヤーが集まる場を活用し、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会や、先進的な取り組みを行っているサプライヤーの取り組み事例紹介など、実践的な知識の共有や業界全体としてのESG課題意識向上を図っています。

2022年2月	年度活動方針説明会(150社参加)での講演 テーマ：サプライチェーンにおけるビジネスと人権
2023年2月	年度活動方針説明会(157社参加)での事例紹介 テーマ：サプライチェーンにおける人権への取り組み
2023年10月	サプライチェーンのESG推進大会(279社参加)での講演 テーマ：人権デュー・ディリジェンスガイドライン実践のポイント

人権の尊重

重点課題④ 施工現場の外国人就労

建設現場においては、国籍・性別にかかわらず施工技能者が働いていますが、中でも異なる背景（文化・言語など）を持つ外国人就労者（技能実習生等）にとっての就労環境を整えることを当社グループは重視しています。特に、技能実習生には、実習支援と生活支援の2つの支援を行っています。



グループ会社とその施工協力会社の主要3職種の外国人就労者を対象に、毎年、就労環境に関するアンケート調査（ベトナム語版・日本語版）を実施しており、2023年度は272人から回答（回収率80%超）がありました。例えば、「あと何年日本で働きたいか」との質問に対しては、対象回答者の83%から「実習期間（3年）満了後も延長して働きたい」との回答がありました。また、「今の会社に満足しているか」との質問に対しては対象回答者の85%が「満足している」との回答でした。これらの結果から、現在の就労環境に概ね不満は少ないと考えています。ほかに、「仕事で難しいと思う作業は何か」「日本の生活や職場で困っていることはないか」などの質問項目があり、仕事、生活環境、日本語、日本文化、今後の希望について確認をしています。今後も継続して、アンケート結果も活用しながら技能実習生との対話の機会を多く設け、職場や日常生活でのトラブルを未然に防ぎ、さらなる労働環境の整備に努めます。

人権に関する通報システムの適切な運用

当社グループは、人権・コンプライアンス推進室による「セクハラ・パワハラホットライン」「積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン」をはじめとした複数の通報システムを設置し、適切に運用することで、相談窓口体制の充実を図っています。

特に、さまざまなハラスメントをはじめとするあらゆる人権に関する社内相談窓口が、「セクハラ・パワハラホットライン」です。また、グループ会社を含めた国内の全組織には男女1人ずつの相談窓口担当者（計770人：2024年2月時点）を配置しています。この相談窓口担当者には、人権・コンプライアンス推進室が毎年研修を実施し、相談対応のスキルアップと連携強化を図っています。これらの相談窓口については、社内イントラネットやコンプライアンス研修、ヒューマンリレーション研修、ポスターなどで全従業員に周知しています。利用に際しては秘密が厳守され、利用者は相談・通報をしたことによるいかなる不利益も受けません。

セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
相談受付件数	◇4	件	169	213	253
相談受付件数のうち、ハラスメントに関する申し出の件数			97	125	131
ハラスメントに関する申し出のうち、解決は正に向けて対応した件数			61	66	76

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

セクハラ・パワハラホットラインでは、受け付けした全件に対応しています。相談内容や相談者の意向をヒアリングし、組織として対応すべき問題と判断した場合は、詳しく事実確認を行い、解決は正に向けて対応しています。それ以外にも、内容に応じて相談者への助言などの支援を行っています。また、受付件数のうちのハラスメント以外の内容については、多くはマネジメントや職場の人間関係に起因する相談になっています。

海外グループ会社は、国や事業会社ごとの相談体制を整備しています。また、社外関係者からの人権に関する問い合わせを公開ウェブサイトでも受け付けています。

公開ウェブサイト 人権に関する問い合わせ件数		(年度)			
	集計範囲	単位	2021	2022	2023
お問い合わせ件数	一般からの問合せ	件	32	21	32

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。2023年度の問い合わせには、賃貸住宅入居者の生活音に関する苦情、建築環境の騒音と景観に関する苦情、入居審査に関する申し出などがありました。このうち問い合わせに対して手がかりが何もなく調査不可能と判断した3件を除く、すべての問い合わせに対して状況確認と対応を完了しており、問い合わせの中に当社の事業が与える重大な人権侵害は確認されませんでした。

人権の尊重

従業員への継続的な人権啓発

■ ヒューマンリレーション研修

毎年、グループ全従業員^{*1}を対象に、人権課題の啓発や従業員が働きやすい職場環境の醸成を目的として実施しています。この研修では、自らの人権感覚を高めつつ、日常業務と連動した自らの問題として考える場とするため、従業員同士での対話を重視した研修スタイルをとっています。2023年度の組織別実施率は100%です。

^{*1} 有期雇用となる派遣社員、パート・アルバイト従業員などの参加は任意ですが、テキストは必ず配布しています。また、海外を含む一部のグループ会社は、本研修同等の独自の研修を行っています



ヒューマンリレーション研修テキスト 2023

2023年度の実施状況

	対象	研修時間	受講人数	研修課題
推進委員研修	管理職	2時間/年	6,864人	・ビジネスと人権 ～ディーセント・ワーク～ ・職場環境を良くする コミュニケーション
全従業員研修	全従業員 (管理職を含む)	3時間/年	24,260人	・障がいのある人もない人も共に 生きる社会 ・ハラスメント～社外の関係者との 関わり～

2023年度 ヒューマンリレーション研修受講者の満足度

種別	研修後の設問	そう思う	わりと そう思う	あまりそう 思わない	そう 思わない
推進委員 研修	今後役立つ知識が得られた	87.5%	11.8%	0.5%	0.2%
	グループ対話で気づきが あった	79.8%	18.4%	1.5%	0.3%
	人権や職場環境の意識が 向上した	80.8%	18.0%	1.1%	0.1%
全従業員 研修	今後役立つ知識が得られた	85.9%	13.5%	0.4%	0.2%
	グループ対話で気づきが あった	75.1%	22.5%	1.9%	0.5%
	人権や職場環境の意識が 向上した	77.9%	20.5%	1.4%	0.2%

また、人権・コンプライアンス推進室ではハラスメントを含むあらゆる人権侵害行為を生まないよう、必要に応じて階層別・専門別の社内研修を実施しています。

■ 人権標語の募集

12月4日～10日の人権週間に向けて、毎年、グループ全従業員とその家族を対象に、人権標語を募集しています。40回目の2023年は26,671点の応募作品があり、その中から最優秀作1点と優秀作5点が選出されました。これら6作品を掲載したポスターを各組織、グループ会社に掲示しています。



積水ハウスグループ人権標語 2023

お客様への取り組み

当社グループでは、お客様と対話を何度も重ねることが良質な住宅の提供につながると考えています。住まいの提供後も、定期点検やアンケートなどを通してサービス全般に関するご意見をいただき評価を受けています。また、積水ハウス不動産グループでは、加盟店とともに賃貸住宅の入居者募集時におけるLGBTQフレンドリーな対応を目指しています。具体的には、LGBTQ当事者にストレスの無い部屋探しや入居を可能にするため、入居申込書類や電子申込フォーム、賃貸借契約書の性別欄の見直しや、積水ハウス不動産グループ従業員および、加盟店従業員への研修を行っています。

人権団体との連携

当社は、2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原則を支持、署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」の分科会(HRDD分科会・人権教育分科会)に参加しています。また、同和問題をはじめとするさまざまな人権問題に取り組む関係諸団体と連携を図り、継続的に情報を収集し、社内啓発・研修に活かしています。

- 人権問題に取り組む関係諸団体
- ・一般社団法人部落解放・人権研究所
 - ・大阪同和・人権問題企業連絡会
 - ・一般社団法人公正採用人権啓発推進センター
 - ・大阪市企業人権推進協議会
 - ・NPO法人多民族共生人権教育センター
 - ・社会福祉法人ノーマライゼーション協会
 - ・株式会社クオレ・シー・キューブ
 - ・NPO法人虹色ダイバーシティ

S 地方創生事業

家づくり職人の育成と雇用の創出

住宅技能工「クラフター」は、当社グループの積水ハウス建設における住宅建築に携わる職種の一つであり、住宅建築の現場でさまざまな技術や技能を駆使して、お客様の安全を守り建物を建設します。お客様と直接やり取りを行い、建物の細部に至るまでの要望やニーズを実現するため、コミュニケーション能力や問題解決力も求められています。

積水ハウス建設では、高校卒業予定者を中心とした住宅技能工「クラフター」の採用と育成の強化に取り組んでいます。積水ハウス建設グループにおける2024年4月入社採用者数は、前年度の3.4倍にあたる134人となり、当初の計画である95人を大幅に超える採用となりました。また、2025年4月入社でも同水準の133人の採用を計画しています。給与面では、初任給を最大10%引き上げたほか、チーフクラフター（職長クラス）の待遇を大幅に改善し、30代でも、従来の平均的年収の1.8倍にあたる約900万円に届きうる制度としました。

さらに、住宅技能工の名称を「クラフター」に変更するだけでなく、新評価制度やスキル・マトリックスによる多能工人財の評価・育成、クラフターから工程管理や品質管理を行う工事責任者への職種変更も可能とする新人事制度の導入も開始しました。加えて、ファッション性と作業性に優れた新ユニフォームを新たに制作しました。働き方改革も強化し、年間休日を従来の120日から125日に拡充するとともに、完全週休2日、男性育児休業取得率100%を継続しています。

これらの新施策を導入することで、クラフターの働きやすさや働きがいを実現し、家づくり職人の魅力をさらに向上するとともに、良質な住宅ストックの形成に寄与できる就業環境を整備しています。

「Trip Base 道の駅プロジェクト」

当社はマリオット・インターナショナルとともに、道の駅を拠点に「地域の知られざる魅力を渡り歩く旅」を提案する地方創生事業「Trip Base（トリップベース）道の駅プロジェクト」を展開しています。2020年10月より順次開業し、ファーストステージでは6府県15カ所1,152室を2022年3月までに開業。セカンドステージでは、8道県14カ所1,184室を2023年11月までに開業し、14道府県29施設2,336室の規模となりました。

本事業では、地域の店舗などの利用促進を企図し、宿泊に特化したロードサイド型ホテル「フェアフィールド・バイ・マリオット」を運営し、地域およびアライアンスパートナーとの連携も深めています。農作物の収穫支援等によるフードロス削減を目指す「クラダシチャレンジ」への協力は、京都府京丹波町に加え和歌山県ささみ町や三重県御浜町に展開しました。また、岐阜県美濃市では地域と子育て家族をつなぐ保育園留学プログラムへの協力など、地域の課題解決を通じた地域活性化の取り組みを次々と実現しています。今後も、全国で3,000室程度までの拡大を目指しながら、観光の促進により地方創生に寄与していきたいと考えています。

「Trip Base 道の駅プロジェクト」による施設開業累積数

(年度)

2020	2021	2022	2023	
実績	実績	実績	目標	実績
4府県 8施設 596室	5府県 14施設 1,053室	10道府県 23施設 1,848室	14道府県 29施設 2,336室	同左

都市再開発事業の基本的な方針

当社は、長年の住まいづくりのノウハウを活かし、単なるスクラップ＆ビルドではない都市再開発を行っています。賃貸マンションや分譲マンション、オフィスやホテル、商業施設、またこれらの複合施設の都市再開発を通じ、誰もが過ごしやすく、次世代に引き継がれる、人と街と未来を見据えた社会全体の価値を創造することを目指します。なお、都市再開発においては、各種法令や社内規定を踏まえて、環境や地域社会への影響も考慮し計画を行っています。



グランドメゾン御園座タワー(名古屋)

歌舞伎劇場「御園座」の建替え事業で、新たな機能を備えた劇場に加え超高層住宅および店舗を併設することにより、周辺地域を活性化し「賑わいのある街」を創出することを目的とした再開発事業です。



本町ガーデンシティテラス(大阪市)

当物件は御堂筋に面したオフィスビルの建て替え事業として2023年3月に誕生しました。将来的に歩道化される御堂筋のイチョウ並木と地下から地上に向かう吹抜け、そして緑豊かなバルコニーが街と建物を一体化させ、リビングオフィスというコンセプトのもと働く人も四季の移ろいや自然を感じることができるオフィスビルとしました。

テナントや地域社会に向けた取り組み

当社は住宅だけでなくとどまらず、「住」を基軸とした事業を行っています。激甚化する災害から入居者やテナントの従業員などの人命と財産を守ることは社会課題であり、当社の使命であると考えています。環境や社会的課題だけでなく、地域社会にも配慮した物件の開発を行います。

地方創生事業

PPP/PFI事業

国は、公共施設等の整備・運営に民間の資金や創意工夫を活用することにより、効率的かつ効果的で良好な公共サービスを実現するため、PPP/PFI事業を積極的に推進しています。PPPは「官民連携事業」の総称で、PFIはPPPの代表的手法である「民間の資金やノウハウを活用した公共施設の整備・運営事業」です。

積水ハウスグループでは、これらPPP/PFI事業に積極的に参画することで、社会課題や地域課題の解決の実現を目指しています。具体的には、公共施設、公的賃貸住宅、まちづくり、医療・介護・子育て・公園の分野を中心に、積水ハウスグループ独自の知見やノウハウを活かして、さまざまなソリューション提案をしています。また、国土交通省の「PPP協定パートナー」にも選定されており、PPP/PFIの普及・啓発にも貢献しています。



熊本県山都町 定住促進住宅外観

プラチナ事業

プラチナ事業とは、積水ハウスグループが取り組んでいる、サービス付き高齢者住宅やグループホーム、医院等の医療系施設、障がい者施設、保育系施設等の建築事業です。

子どもから大人まで、高齢者にも障がい者にも、一人ひとりの多様なライフステージと地域のあらゆるニーズに貢献できる場を創造することで、「その地域にずっと住み続けたい」という想いに応えています。

ご利用者、入居者様、患者様はもちろん、ドクターやスタッフにも、わが家のような暮らし心地と使いやすく安心快適な建物を、総合的な企画立案力・技術力・施工力で実現。当社ならではのユニバーサルデザインや環境配慮技術も活かし、ご利用者、入居者様や働く人目線での「人に快適なデザイン」を実現しています。

プラチナ事業累積建築実績 (年度)

	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
高齢者・介護系施設	◇1	棟	1,407	1,511	1,556
医療系施設			3,700	3,775	3,865
障がい者系施設			468	561	623
保育系施設			402	424	441

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウインドウで開きます)

専門性の高い組織

地域社会との共生に資する事業を進めるにあたり、地域の社会課題の把握や事業主との信頼関係、拠点運営者との適合性などをしっかりと確認、構築しておくことが重要となります。また、近年は、若年層の流入促進と産院不足の解消が同時に求められるなど、地域課題も複合的になってきています。

積水ハウスグループでは、全国で事業を展開している強みをベースに、オーナー様とのリレーションや多彩な分野のエキスパート・専門部署の知見・ネットワークを活かし、社外有識者等との連携を行いながら、これら地域・社会課題を解決できる組織体制を構築しています。



京都大学岡崎国際交流会館

地方創生事業

■ 熊本県山都町 PFI 事業「定住促進住宅プロジェクト」

山都町は、若者の人口流出に強い危機感を持っており、地域優良賃貸住宅制度を活用し、定住促進住宅を整備する PFI 事業の公募を実施しました。当社は、山間部にありながらも、若者が都会的な住まいで暮らすことができる、「ヤマトカイナカ暮らし」(山都町×都会的×田舎の暮らし)をコンセプトに提案し、採用されました。地産地消の観点から、地元木材を利用したシンボルとなる柱とベンチを配した吹抜けの共用空間をつくり、天候に左右されず子どもたちがいつでも遊べ、入居者様同士の会話が生まれる交流スペースや勉強や読書ができるスタディースペースをご提案しました。入居者様が自然と顔を合わせ、コミュニケーションが生まれる設計とすることにより、子育て世帯が安心して暮らせる住まいとなっています。

建物は ZEH仕様とし、SDGs 未来都市である山都町らしい環境配慮型定住促進住宅となりました。外部空間には、地域のお祭りの際にはイベント観覧場所にもなる「ウェルカムコモンパーク」を設け、入居者様と地域住民とのつながりを育む交流の場となっています。実際のご入居者様からも「以前の住まいは子ども一人で留守番させている時には心配で仕方ありませんでしたが、今はセキュリティがしっかりとしているので、安心して心が軽くなりました」「入居者がみんな子育て世帯なので、子どもたちが多少騒いでもお互いさまでと思え安心です」などコメントが寄せられています。



熊本県山都町 定住促進住宅共有スペース

■ PPP プロジェクト「ファミリー産院ありだ」

“自分の街で安心して出産・子育てができる、地域に根差した分娩施設”を目指して 2024 年 4 月に開院しました。人口減少が著しい現状において、医療過疎問題や医師不足による地域医療の崩壊は、日本全国で共通した社会課題であり、本プロジェクトは PPP (公民連携) だからこそ実現できた事業です。「ファミリー産院ありだ」は、和歌山県有田市所有の旧保育園を「減築＋リノベーション」によりクリニック外来棟へコンバージョン、分娩入院棟を隣接地に新設しました。幸せなお産をしてもらいたい、「ここで産んで本当によかった」と言っていただけの産院を目指しています。

本プロジェクトは、有田市の民間提案制度を活用し、医療法人社団マザー・キー、積水ハウス株式会社、鴻池ビルテクノ株式会社の 3 社コンソーシアムにより民間提案にて応募、選定を受けました。有田市とコンソーシアムメンバーは、データ分析によるロジカルな提案により対話の質を高め、また丁寧に対話を重ね、「公民連携」と、有田医療圏域自治体による協力体制で「広域連携」の 2 つを同時に実現することができました。「地域課題を何としても解決したい」という関係者の強い想いと自治体リーダーの理解と実行力により有田医療圏における切れ目のない分娩サービスの提供を実現した、公民連携の先導的なモデル事業です。



ファミリー産院ありだ

■ 母となる時間をより豊かなものへ「おおばやしマタニティクリニック」

新しい命が誕生する産婦人科を「地域・社会とつながるコミュニティに」をコンセプトにクリニックの経営理念である「お母さんを笑顔に」「赤ちゃんを笑顔に」「スタッフを笑顔に」「地域を笑顔に」「関わる人々を笑顔に」と融合する計画となりました。ウィズコロナに対応し、密にならずに緑豊かでカフェのように開放的な待合室を屋外テラス付き空間にするなど、お母さんが孤立することなくコミュニケーションができる工夫を各所に設けました。通院・出産・育児の日々を愛おしく幸せを感じられるよう、家族で宿泊できる病室や心身を癒すエステルーム、感染対策をしながら家族で食事できるダイニングルーム、ベビーマッサージやマタニティヨガ教室なども開催できる多目的ルームなど、人とのつながりが生まれやすい開放的な空間を設計しました。

また、妊産婦の不安を解消して幸せな気持ちになれるように直接の医療以外にも時代にあった情報交換や共有が求められていると考え、SNS 発信を促進できるフォトスポットをつくり、遠方のご親族やお友達と共有し楽しんでいただいています。地域の方々からは、産科が少なくなる中で地元で出産できる産婦人科の開院を大変喜んでいただいております。嬉しいお声がけをいただいています。2023 年キッズデザイン賞を受賞しました。

おおばやしマタニティクリニック
おくるみフォトスポットおおばやしマタニティクリニック
アウトドア待合スペース

地方創生事業

「一つ屋根の下「フジ虎ノ門こどもセンター」

「子どもたちの姿は社会を映す鏡」。私たちは将来を担う子どもたちに何を残していけるのでしょうか？ 社会医療法人青虎会様は、頻発する児童虐待や、いじめ、不登校、不足する小児科、子どもの発達障害など、多くの問題にどう向き合えば良いのかを考えた時、子どもたちが小さくてもそれぞれが可愛い夢を持てるよう「こどもの楽園」を創りたいと考え、静岡県御殿場市に「フジ虎ノ門こどもセンター」をつくりました。

児童発達支援、放課後等デイサービス、放課後児童クラブ、子ども外来診療をワンストップ提供できる民間での取り組みは全国初です。37年間地域で医療を提供してきた運営法人様が相談支援や地域教育現場との連携、保護者の方々の子育ての課題など地域が真に求めるニーズに対応。健常の子と障がいのある子が一緒にすごすことで交わり、子ども同士が遊ぶことで自然な形で心身の発達を実践する環境となっています。

年間の利用者数は6,000人以上でコロナ禍でも閉めることなく地域の受け皿となりました。5年間の運営を経た2023年、活動が地域全体に浸透し、まち全体で子どもを支援するというイズムが浸透している実態をつかみ、この取り組みが全国に広まることができたらとの思いで応募に至ったキッズデザイン賞にて、こども政策大臣賞を受賞しました。



フジ虎ノ門こどもセンター中庭

「地域資源を未来に継承する交流拠点づくり「台の森プロジェクト」

仙台市での「台の森プロジェクト」は、代々受け継がれてきた屋敷林や井戸、貴重な地域資源でもある樹齢300年を超えるケヤキ、実のなる木などと一緒に、暮らしの記憶も継承する共生型コミュニティづくりのプロジェクトです。

当社は、陶芸教室、カフェ、ギャラリー、レストラン、障がい者グループホームが共存する地域に開かれた拠点づくりを提案。震災の教訓から、顔の見える多世代の関係構築が重要であると感じ、子どもの頃の思い出インタビュー（90歳ヒアリング）や周辺住民との意見交換を重ねたうえで計画を練り、訪れる人たちが愛着を持ちかわりを増やしていけるような「人の居る場所」を目指しました。

残されていた板倉を利用して建てた蔵ギャラリー（施工：木工房瑞）や、カフェ、レストランの内装などでは、イベント的に運営事業者のご家族や地域ボランティア、子どもたちも参加してもらい力を合わせてつくる体験もできました。「子どもたちのまちづくり参画のロールモデルになり得る」など計画プロセスへの高い評価もいただくことができ、2021年度キッズデザイン賞においてキッズデザイン協議会会長賞を受賞しました。近隣にお住まいの方から公園のように過ごせる場所になったと喜んでいただくなど、持続可能な拠点として日々成長を続けています。



台の森プロジェクト

大規模複合開発「ミラまち」

愛知県豊橋市の27haの工場跡地の再開発事業において、地域の課題解決とコンパクトシティを具現化する複合開発により「ミラまち」は誕生しました。「ミラまち」は、「未来」へつながる「まちをつくる」をコンセプトに、未来へ向けての3つの価値を創造します。3つの価値は、「子どもに優しい・災害に強い・暮らしを楽しむ」です。「子どもに優しい」は、子育て支援センターや家族の憩いの場となる公園、防犯カメラを設置するなどまち全体で子育てをし、子どもの未来を見守っています。2つ目の「災害に強い」は、まち全体が高台に位置し、貯水池としての機能をもつ公園を設置することで、激甚化する台風や大雨の浸水も防いでいます。最後に「暮らしを楽しむ」では、当社のノウハウを活用し、ソフト・ハードの両面からコミュニティを形成しています。住み心地の良いまちづくりには、コミュニティの育成が重要と考え、住民主体のタウンマネジメントを目指す管理組合を設立し、住まう人はもちろん、まちを訪れる方々が交流を深められる環境づくりを行っています。

また、電力スマートメーターの通信技術を活用した電気・ガス・水道共同での自動検針を全国で初めて実用導入しました。利用状況の「見える化」により、居住者の利便性向上と環境保全に資するものです。



まち全体でこどもの未来を見守り、
応援する施設とセキュリティ。

万が一でも減災と安心を追求した
標高22mの高台でのまちづくり。

笑顔が行き交うまちづくりで
いつまでも活気ある暮らしを。

S お客様への取り組み

製品・サービスの品質管理責任体制

当社は、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適な住まいを提供するために、製品・サービスの品質管理に努めています。しかし、長期にわたるサポート期間の中で、予期せぬ人的ミスなどにより重大な品質問題が生じた場合には、取締役会の諮問機関である「リスク管理委員会」傘下に「品質管理委員会」を設置し、専門的な視点でリスク認識および対応策を審議しています。品質管理委員会の下部には、製品・設計・生産・施工・CSの5部門で各品質検討会が設置され、グループ会社の担当者も含めて2カ月に1度会議体を開催し、品質管理上のリスクを適切に管理して未然に防ぐ取り組みを行っています。

製品の品質管理に関する取り組み

当社で設計・開発、生産した製品の品質管理は、お客様に提供する製品の安全性にもつながる重要な取り組みです。当社開発製品には、それぞれ専用の品質基準を設けています。事業活動や研究を通して蓄積された知見による、多岐にわたる品質基準に基づき設計を行い、十分な検証を重ねたうえで、安全かつ高性能・高品質な製品、部材開発を実施しています。これらの生産・製造を行う国内外すべての当社工場では、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステムを構築し、当社独自の品質基準を遵守した生産・製造を行っています。そして施工段階においては、積水ハウスの現場監督、積水ハウス建設各社および施工協力会社の工事責任者・施工技能者が連携して、施工品質維持・向上のための改善活動を継続し、各々の責任に基づいた検査体制を確立しています。

設計・開発段階における製品の安全性に関するリスクアセスメント
商品のデザインレビューにおいて、企画・企画設計・基本設計等の各段階で関係部署と設計内容について協議する場を設けています。その際、専用のフォーマットを活用し、検証項目の漏れなどを防いでいます。特に安全に関わる部分は、試作も含めてその妥当性を徹底的に検証します。また関係部署からの製品仕様の改善要望や過去の不具合情報なども専用のデータベースで管理し、次の新規設計や改善設計に活かしています。

生産・製造段階における製品の品質管理に関する取り組み
当社の生産工場では、設計品質を充足させるため、生産に関わる4M（人・設備・方法・材料）等を管理し、製品の生産・製造を行っています。また、監視機器による製造条件の監視を常時行うとともに、製造部署の検査員による日々の品質検査・チェックと、品質管理部署による主要構造物の溶接・接着・塗膜等の性能確認を定期的に行い、その進捗や結果を全工場で共有できるように管理しています。検査については自動化・DX化を推進し、検査員の資格管理、合否の自動判定、検査漏れ防止、検査記録の活用を進めています。また、工場間での相互監査等も定期的の実施しながら工場間の格差をなくし、高いレベルで品質を維持できるように展開しています。

品質マネジメント認証の取得
1998年に国内すべての当社工場*1を含む生産調達部門一括で、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001を業界で初めて取得しました。以来、定期的に更新・認証を受けながら、運用を継続しています。

*1 東北工場、関東工場、静岡工場、兵庫工場、山口工場の5工場

施工段階における品質の維持・向上に関する取り組み
積水ハウス各事業所の現場監督は検査員認定訓練により、また積水ハウス建設各社の工事責任者は工事責任者検査訓練により検査技術を習得し、日々の品質管理業務にあたります。さらに定期的に更新試験を実施する事により、検査技術の維持を図っています。そのほか、積水ハウス建設各社では工事責任者を対象とした研修を定期的に開催しており、検査技術の高水準化に努めています。また、主任検査員による事業所の施工品質状況・管理体制・検査能力の把握や、現場監督・工事責任者の検査業務支援、教育などにより、全国のどのエリアでも安定した高品質の建物をお客様に提供できるよう体制を整備しています。

(年度)			
品質維持・向上に関するプログラム	集計範囲	単位	2023
主任検査員研修の受講者数	◇1	人	6
検査員認定訓練、工事責任者検査訓練の延べ受講者数	◇1 積水ハウス建設グループ		980
配置技術者（検査員認定講習）の延べ受講者数	◇1		434
工事責任者研修の受講者数	積水ハウス建設グループ		1,078

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

製品の安全性に関する定期的な研修
全国の設計社員の経験と当社のお客様満足度調査に基づき、住宅に関する設計水準のさらなる向上を目指した当社独自の標準設計指針（Planning Standard System：PSS）の研修や、経験年数やレベルに応じた実践的な構造研修を実施しています。また、技術社員全員を対象に、認定認証制度遵守への理解や法令に関する意識向上を目的とした研修を定期的に実施しています。

お客様への取り組み

製品の安全性を確保するための緊急対応手順

製品に関するクライシス発生時は、当社のクライシス対応の指針となるクライシス対応マニュアルにしたがい適切な対応を図ることで、クライシスによる当社の社会的信用・信頼の毀損、および企業経営や事業運営への損失を最小限にとどめます。クライシス対応は、クライシスレベルに応じた対応を想定しており、重大なクライシスの場合にはクライシス対策本部を立ち上げ、情報収集、クライシス対応、公表の要否など重要な意思決定を行い、迅速に初動対応を開始します。

CS推進体制

当社はお客様に住宅を引き渡した後も、「いつもお客様に寄り添い、永年 にわたり住まいを見守り続ける」というCSマインドに基づき、さらなるお客様の満足度向上のため、担当部署としてCS推進部を設置しています。オーナー様へのサポート・サービスを提供する各地のカスタマーズセンターを統括し、品質管理の総合的な企画・立案・推進を行うとともにお客様からの相談・苦情対応の窓口となり、部内の「カスタマーズセンター統括室」「お客様相談室」でこれを分掌しています。また、グループ会社における当該事項に関する状況把握および支援も行っています。

オーナーデスクによるお客様問い合わせ窓口の一元化

優良な住まいが住み継がれていくために、住まい手が代わった後でも新しいお客様との関係を築くことで、建物の価値を守っていくという取り組みにも注力しています。当社では、お客様サポート体制として全国約80拠点29事業所のカスタマーズセンターを設置し、引渡し後の建物の定期点検やメンテナンスなど、積水ハウスリフォーム・積水ハウス不動産各社などと連携をとりながらお客様のサポートを行っています。しかし、担当者の個人対応では、均一なサービス提供が不十分になっていたことから、2020年8月に「オーナーデスク」を開設し、24時間365日お客様からの問い合わせを受け付けできる体制を整えました。これにより、お客様からの問い合わせ窓口の一元化を図るとともに、対応内容をデータ化し、会社として管理する仕組みを構築しました。さらに、チャットボットなど自動コミュニケーションツールを活用した問い合わせシステムの運用を開始し、対応力を強化しています。

品質改善に向けた体制の構築

当社では、お客様にいつまでも安全・安心・健康・快適に暮らしていただく住まいを提供するために、不具合の予防・再発防止体制を構築し、品質改善・向上に努めています。そのために大切にしているのが「お客様満足度調査」と、カスタマーズセンターやお客様相談窓口などに寄せられるお客様の声です。これらをもとに、サービスや商品について調査・分析を行い、関係各部署にフィードバックしています。加えて、不具合データ等のフィードバックをもとに製品の改善が図られているかを確認し、さらなるお客様の満足度向上に取り組んでいます。

提供製品の安全性に対する管理責任

引渡し後の当社製品に不具合があれば、全国のカスタマーズセンターを窓口とし、当社グループ全体で連携を図りながら再発防止のための予防処置対応を進めています。また、予防処置方法や対象物件、実施期間などについては本社関連部署と協議のうえ、CS推進部より関係部署に周知し、その後の進捗管理までを行っています。

提供製品での事故調査と予防処置

当社の提供した建物から火災事故等が発生した場合、全国にあるカスタマーズセンターよりCS推進部へ事故の報告があります。火災事故の場合は、当社の製品や施工に起因する事故かどうか確認のうえ、最終的には消防署の検証結果をもとに原因を判断しています。また、人身事故の場合も同様に当社の製品や施工に起因するかを調査し、双方ともに当社に原因がある場合は再発防止のための予防処置を行います。報告内容がクライシスレベルと判断した場合は、リスク管理委員会へも遅滞なく報告をします。

お客様満足度調査

当社では、提供した住宅商品・サービスについて、お客様に評価していただく「お客様アンケート」を実施しています。戸建住宅のお客様には、住まいづくりのプロセスに沿ってアンケートを実施します。「入居時アンケート」では、打ち合わせから引渡しまでの各業務プロセスや担当者に対する満足度などを確認し、「入居後1年アンケート」では、設計提案内容や使い勝手の満足度、アフターサービスの評価などを確認しています。賃貸住宅のオーナー様には「引渡し後2年アンケート」を実施し、総合満足度、建物の出来栄、推薦意向、各部位の満足度、創エネ機器の満足度などをお伺いしています。これらのアンケート結果を定期的に集計・分析し、関係部署にフィードバックすることで、日常の業務改善はもちろん、サービス体制の充実や新たな部材および商品開発の段階で、安全性や快適性の向上にも役立てています。

お客様への取り組み

「非常に満足」「満足」「まあ満足」の評価をいただいた割合 (年度)

お客様満足度アンケート		集計範囲	単位	2021	2022	2023
請負型ビジネス	戸建住宅	◇1	%	96.0	96.3	96.0
	賃貸住宅			94.0	94.3	95.4
開発型ビジネス	分譲マンション			87.8	89.9	91.5
	戸建住宅(建売)			96.7	98.9	95.1

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

アンケート概要

戸建住宅、戸建住宅(建売)、分譲マンション：入居後1年アンケート

賃貸住宅：引渡し後2年アンケート

実施方法：戸建住宅のお客様に対しては、2023年度よりインターネット限定アンケートとして実施。そのほかのお客様に対しては、インターネットまたは紙面アンケートとして実施。

評価尺度：「非常に満足」～「非常に不満」の7段階評価

住宅の長寿命化に向けた取り組み

長期優良住宅の認定取得

日本の平均的な住宅寿命が30年といわれる中、住宅の長寿命化は資源有効利用や資産価値向上の観点からも大切です。また近年では、「つくっては壊す」フロー消費型の社会から「いいものをつくって、きちんと手入れして、長く大切に使う」ストック型社会への転換が求められています。

2009年6月施行の「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」によって、長期にわたって使用可能な質の高い住宅ストックの形成を目指す「長期優良住宅認定制度」が創設されました。構造や設備などについて設けられた一定の基準を満たす住宅は「長期優良住宅」として認定され、さまざまな税制優遇が適用されます。当社は良質な住宅ストックの形成の実現に向け、長期優良住宅の認定取得に積極的に取り組み、制度開始以来、戸建住宅における認

定取得率は高い割合で推移しています。

当社の戸建住宅における具体的な取り組みとしては、お客様の情報や図面などの建物の基本情報をはじめ、点検結果や補修記録など一邸ごとの情報を記録・更新した住宅履歴情報をデータベース化し、「いえろぐ」として運用しています。また、構造躯体と雨水の浸入を防止する部分について「品確法(住宅の品質確保の促進等に関する法律)」で義務化された10年間の瑕疵担保責任期間に、20年間の保証を加えた「初期30年保証制度」(2018年4月1日契約分から)を適用。そのほかの部位についても、それぞれ期間内の保証を行い、保証期間満了後も当社独自の保証システム「ユートラスシステム」で有料点検・有償補修工事を行えば、10年間の再保証がいつからでも繰り返し受けられる制度を運用しています。

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2021	2022	2023
戸建住宅の長期優良住宅認定取得率	◇1	%	93.4	92.1	92.3

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

優良ストック住宅「スムストック」の推進

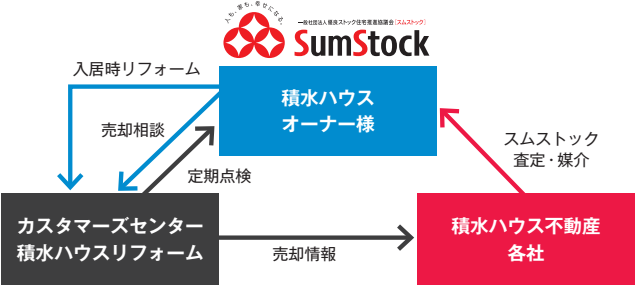
良質な住宅を社会の資産として次世代に受け継いでいくことも、ストック型社会や持続可能な社会の形成に重要な取り組みの一つです。当社では、カスタマーズセンターと、積水ハウスリフォームや積水ハウス不動産などのグループ各社が連携して、「スムストック」の推進に取り組んでいます。

「スムストック」とは、当社を含む大手ハウスメーカー10社で2008年に設立した、一般社団法人優良ストック住宅推進協議会(会長：当社代表取締役副会長執行役員 堀内容介)の会員が査定・認定・販売まで一貫して行う、既存住宅の流通システムです。具体的には、建物の構造(スケルトン)と内装・設備機器(インフィル)の償却年数を区分して査定を行い、土地と建物の価格を分けて表示する独自の流通システムで、会員各社がこれまで供給してきた建物のうち、①住宅履歴のデータベースを保有、②50年以上のメンテナンス

プログラム、③新耐震以上の耐震性、という3原則を満たす必要があります。

良質な既存住宅の流通システムとして「スムストック」ブランドを確固たるものとし、優良な既存住宅の普及を促進し、豊かなストック社会の構築を目指そうと、業界を挙げて取り組んでいます。

当社グループ連携による「スムストック」推進体制



(年度)

KPI	集計範囲	2021	2022	2023*1
当社グループ内の既存住宅流通におけるスムストック成約件数 ※2022年度までは比率	積水ハウス不動産グループ	70%	63%	718件

*1 2023年度より成約件数に変更しました。

お客様への取り組み

「安全・安心」「使いやすさ」「心地よさ」を備えた「スマートユニバーサルデザイン」

当社は、1980年代から「生涯住宅思想」に基づき、時とともに変化する人の身体特性などを考慮した安全性と、高齢者や障がい者等も含む誰にでも使いやすい住まいづくりを一貫して追求してきました。

2002年には、「安全・安心」「使いやすさ」を基本とした「SH-UD（積水ハウスユニバーサルデザイン）」という独自の基準をいち早く確立し、2010年からは「心地よさ」まで追求した「スマートユニバーサルデザイン」を推進し、当社のすべての建物において、建物や外構計画の際に社内規定に基づき、検討・設計を行っています。また、分譲地やマンションなどのすべての不動産設計や開発においても、これらの取り組みに加え、特定施設（駅・バス停などの公共交通機関、公共施設や商業施設）との動線についても規定を設けており、バリアフリーなどに配慮した設計を行っています。

これらのスマートユニバーサルデザインへの取り組みは社会的にも高く評価されており、「グッドデザイン賞」や、数多くの「キッズデザイン賞」を受賞しています。特に安全性においては、住宅部材の研究開発段階から安全性を高めるための社内規定を設けて運用しており、そのプロセスに対して「CSD認証」（特定非営利活動法人キッズデザイン協議会）を取得しています。

改正障害者差別解消法（2024年4月施行）に向けた取り組み

高齢者・障がい者・育児中の方など配慮を必要とされるお客様への接客対応と施設設備をあらためて検討するため、2022年10月に障がいのある従業員10名も参画するワーキンググループを立ち上げました。研究・開発の過程や多くのお客様にお会いする中で培われた経験と知見を踏まえ議論・検討を重ね、接客現場の対応指針として「積水ハウスUD（ユニバーサルデザイン）サービスハンドブック」を、住宅展示場をはじめとするお客様向け施設や職場の設計基準として「社内施設設計UD指針」を2023年7月に完成させました。

同年8月からは、グループを挙げて従業員啓発に注力しています。毎年実施するヒューマンリレーション研修のメインテーマで「障がいのある人もない人も共に生きる社会」を取り上げ、全従業員のマインド醸成に取り組みしました。接客担当者向けe-ラーニングは13,582人が受講、うち、3,627人は自主的受講者であり、アンケート結果からも従業員の関心の高さがうかがえます。そのほか、幹部研修などに加え、戸建事業部門では展示場を含む全施設でお客様対応の実習を行い、各施設のUD対応状況をウェブサイトで公開しました。また、「ウェブアクセシビリティ方針」を定めウェブサイトのアクセシビリティ向上に取り組むとともに、テレビCMでは字幕対応（クローズドキャプション方式）を開始しました。

こうした取り組みを通じ、ESG経営のリーディングカンパニーにふさわしい体制を整えていきます。

S 労働安全衛生

安全衛生管理体制

当社は、労働安全衛生に関する法令および当社の就業規則に基づき、「安全衛生管理規則」を定めています。本規則は、当社における安全衛生管理に必要な基本事項を定め、職場における安全と健康を確保し、快適な作業環境を形成することを目的としています。

労働災害防止の対策として、従業員に対し安全衛生教育を実施するとともに、本規則で定める安全衛生管理体制は、社長（代表取締役 社長執行役員兼 CEO 仲井嘉浩）のもと、従業員に対しては、管理・人事部門担当役員（代表取締役 副社長執行役員 田中 聡）を配し、人事総務部が統括しています。各事業所では、安全衛生委員会を毎月開催し、職場における労働安全衛生の意識向上や改善に向け取り組んでいます。委員会のメンバーは、等級、資格にかかわらず年齢や性別など多様な属性のメンバーから選出し構成されています。また、当委員会の活動内容については、メールや通知により従業員へ周知しています。加えて、適宜マネジメント層と協議できる体制として、労働者代表を各部門、事業所ごとに管理職ではない従業員から毎年1人を選出しています。

また、特定元方事業者として施工協力会社・施工従事者に対しては、技術・生産部門担当役員（専務執行役員 野間 賢）を配し、施工戦略部が統括しています。施工協力会社・施工従事者に関する全社的な「安全衛生年間計画」を毎年策定するほか、必要に応じ、「労働災害防止対策」も策定しています。安全衛生の水準向上のため、施工協力会社・施工従事者が行う安全衛生および雇用管理に関する教育の指導および援助を行います。

従業員に対する労働安全衛生の取り組み

当社の従業員に労働災害が発生した場合には、発生した事業所から速やかに人事総務部に連絡し、安全衛生委員会などを通じて全社で共有しています。

万が一、労働災害・通勤災害が発生した場合には、労働安全衛生法などにより設置が義務づけられている安全衛生委員会では要因分析を徹底し、共有化を図ることにより、安全衛生意識の向上、不安全行動の防止、災害や疾病につながる長時間労働の抑止などに取り組んでいます。

さらに、当社は業務上、多くの社用車を利用しているため、交通事故発生リスクが高く、自動車の安全運転管理・教育が必要不可欠です。当社では、業務用車両安全運転管理規則を定め、各事業所に車両管理責任者、本社に総括責任者を置き、各事業所における運行管理の徹底、安全運転指導・教育を行っています。また、全従業員を対象とした交通安全研修を毎年実施しています。

交通安全推進活動

毎年、内閣府等が主催する「全国交通安全運動」に合わせ、全従業員を対象とした交通安全推進活動を行っています。事業所ごとに実際の事故映像や安全運転教材動画を視聴し、グループ対話を行うことで、危険予測に対するさまざまな考え方や行動の違いを学び、安全に向けた行動を考える機会となっています。また同時に従業員が「飲酒運転防止に係る誓約書」を会社に提出する取り組みも行っています。これらの取り組みを通して、一人ひとりが交通ルールを遵守し、安全運転を心がけることで、従業員が当事者となる事故削減に取り組んでいます。

労働安全衛生マネジメントシステム認証の取得

当社の海外拠点の一つであるセキスイハウスオーストラリアの事務所および工場（イングルバーン工場）等では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001を取得し、毎年外部の監査を受け継続運用しています。なお、全生産事業所数（国内5工場、海外1工場）に対し、ISO45001の認証取得事業所は上記1ヵ所であり、その割合は16.7%です。

施工部門における労働安全衛生の取り組み

施工部門における労働安全衛生マネジメントシステム

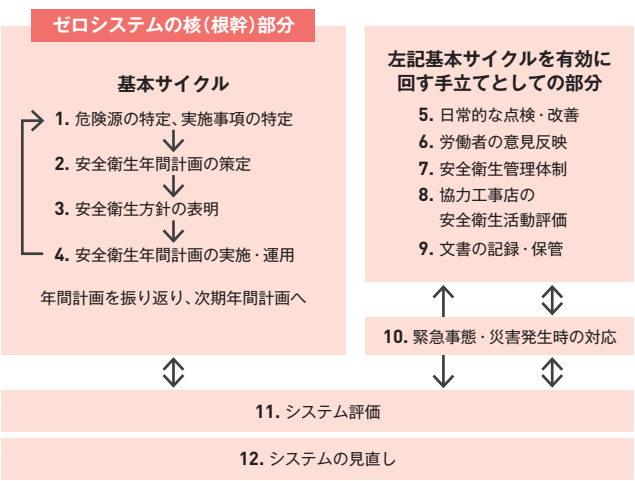
当社は、施工部門において、厚生労働省が推奨する「労働安全衛生マネジメントシステム」に施工現場の特性を加味して独自に構築した「積水ハウス危険ゼロシステム」を組み入れ、安全衛生管理活動を展開しています。労働災害を低減するには、法令や過去の災害からの対策だけではなく、リスクアセスメントにより危険源を特定・評価し、実施事項を年間計画に策定し実行することが肝要です。蓄積してきたノウハウを尊重・継承し、管理ツールを構築・改善することにより全体の底上げを図り、施工現場における安全衛生の確保に最大効果を上げることを目的としています。

全社の災害・事故の傾向分析を効率化するため、安全管理のシステム化に取り組んでおり、災害発生時の報告を電子化して、迅速な事故発生報告と情報共有および情報管理の効率化を可能にしました。これにより、情報がデジタルデータ化され、より正確で綿密な災害傾向の分析が行えるようになっていきます。

また、安全管理体制をより効率よく確実な仕組みとするため、スマートデバイスを利用した「安全推進書アプリ」を開発し運用しています。このアプリを運用することで、施工協力会社・施工従事者への迅速な指摘・是正の確認・報告ができるとともに、施工現場の安全巡回時の指摘事項やその記録をシステム内に残すことが可能となっています。このような取り組みを通して、施工現場における労働災害の低減を図っていますが、施工現場で労働災害・事故が発生した場合には、発生した事業所から施工戦略部に連絡し、全社で情報共有しています。

労働安全衛生

「積水ハウス危険ゼロシステム」の概要



■ 施工現場の災害防止重点テーマと計画骨子

前年度の施工現場の労働災害発生状況の振り返りから、2023年度は「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」「公衆災害の防止」を重点テーマとして定め、全社共通の年間計画を作成しました。安全活動の基本事項の徹底と実践を継続し、実効性のある対策を定着させることにより、安全・安心な施工現場実現に取り組みました。

2023年度 施工安全衛生年間計画の骨子

- 墜転落災害などの重大災害（人命に関わる災害）への対策に一層注力します。
- 安全通路の確保、「安全推進書アプリ」の活用による現場美化の推進等による転倒災害の撲滅を図ります。
- 物の落下、重機接触など、人災につながるリスクのある事象に対し、全社標準の安全衛生活動指針、安全施工基準などを徹底的に実践することで再発防止の徹底を図ります。



2023年度スローガンポスター

■ 施工現場での労働安全衛生活動

2023年度の重点テーマとした「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」「公衆災害の防止」について、下記の取り組みを行いました。

「墜転落災害の撲滅」

重大災害（人命に関わる災害）につながるため、施工従事者への教育・指導を強化しました。

教材として、脚立災害撲滅の啓発動画を制作し配信を開始しました。

今後は啓発動画の種類を増やし、施工従事者がその動画を繰り返し視聴できる環境を整備します。

「転倒災害の撲滅」

現場美化の徹底を継続して推進しました。

特に現場巡回時のチェック項目として整理整頓、安全通路の確保について推進・強化するとともに、転倒災害撲滅の啓発動画を制作し、施工従事者への教育・指導を強化しました。

「公衆災害の防止」

「第三者人身被害の撲滅、自走事故の撲滅、物の落下防止、重機接触の防止」を中心課題に掲げ、再発防止の徹底に取り組みました。

全体的な発生件数は減少したものの撲滅には至らず、2024年度の継続課題とします。

■ 施工に関わる安全衛生教育研修の実施

墜転落災害の撲滅は当社グループの施工現場災害防止重点テーマであり、フルハーネス型安全帯の適切な使用は重要な予防策の一つです。

法改正により、2022年1月2日から高所作業などを行う際に装着する墜落制止用器具（安全帯）が新規格品に完全移行されたことを受け、現状把握として「使用対象者の新規格品保有」および「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育受講完了」の調査を実施しました。また、2022年度からは、新規担当者などで資格が必要となる者に対して、本社主催による「フルハーネス型安全帯使用作業特別教育」を全国対象に開催しています（2023年度：537人）。

安全管理者の選任に際して、事業所・カスタマーズセンター・積水ハウス建設の該当社員を対象に、安全管理者選任時研修を実施しました（2023年度：20人）。研修の開催においてはWEB講義や少人数での実技講習など、必要資格を取得しやすい開催環境を助成し支援を行いました。今後も、施工現場の安全衛生教育実施に向けて、状況に応じた受講への助成・支援を継続していきます。

■ 施工現場の安全性におけるリスクの確認

当社の事業では重機や高所での施工も行います。万が一事故が発生した場合には死亡事故につながる可能性も高いため、各事業所で受注をする新規物件についてはすべての現場確認を行い、マニュアルに沿った施工計画や施工従事者の安全に関するリスクチェックだけでなく、日本国内法に関する地域住民への影響についても計画段階から検討をしています。

労働安全衛生

■ **委託業者を含めた現場の安全パトロールの実施**

事故を未然に防ぐため、積水ハウスでは各事業所において定期的に安全パトロールを実施しています。安全パトロールでは当社の安全基準に沿って施工を行っているかを確認しますが、当社の現場管理者だけでなく委託業者もともに現場巡回を行います。施工関係者が関わることにより一方的な指摘、指導とならず、より実質的に安全衛生基準を理解する場となっています。

■ **安全衛生管理の取り組み**

積水ハウスの労働安全衛生に関する内部監査として、個別の事業所に対し「特別安全監査」を行っています。これは当社の規定する重大な事故や違反が発生、または事故数等が看過できないレベルの事業所で、施工戦略部長が必要性を認めた場合に行うものです。

2023年度は特別安全監査の実施はありませんでしたが、事業所における安全衛生管理の意識向上のため、全社施工安全衛生委員会による本部安全監査を実施しました。事業本部ごとに1件ずつ(合計17件)実施し、施工安全衛生年間計画の実施状況を確認し、逸脱時は是正指導しました。

(年度)

	集計範囲	単位	2021	2022	2023
特別安全監査実施件数	◇1	件	0	1	0

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

■ **鴻池組の労働安全衛生への取り組み**

当社グループ会社の鴻池組では、労働安全衛生に対する取り組みとして、全店で建設業労働安全衛生マネジメントシステム(COHSMS)を2014年から継続して認定取得しています。定期的な内部監査や建設現場に対する安全衛生パトロール、職員や協力会社事業主やその労働者を対象とした安全衛生教育を実施することにより、災害事故撲滅に取り組んでいます。

労働災害発生状況

休業災害度数率(LTIFR)／業務上疾病度数率 (年度)

対象	集計範囲	休業災害度数率 (休業1日以上を集計)			業務上疾病度数率 (休業1日以上を集計)		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
従業員							
生産部門	積水ハウス	1.30	0.44	0.00✓	0.00	0.00	0.00✓
	積水ハウス	0.32	0.07	0.26	0.00	0.03	0.07
事務部門	積水ハウス不動産グループ	－	0.54	0.00	－	－	0.26
	従業員(事務部門) 合計	0.32	0.16	0.21✓	0.00	0.03	0.11✓
従業員 合計		－	0.18	0.20	－	0.03	0.10
委託業者							
生産部門	積水ハウス	0.61	0.31	1.63✓	0.00	0.00	0.00✓
	積水ハウス	2.69	2.82	2.87	0.22	0.48	0.53
施工部門	積水ハウス ノイエ	6.98	4.48	6.32	1.74	0.00	1.58
	鴻池組	1.72	1.89	1.10	0.07	0.07	0.13
委託業者(施工部門) 合計		2.49	2.57	2.37✓	0.20	0.35	0.42✓

〈算定基準〉
休業災害度数率：100万延べ労働時間当たりの休業災害による死傷者数
業務上疾病度数率：100万延べ労働時間当たりの職業性疾病件数
対象：
従業員には、アルバイト・パートは含まない。
施工部門の委託業者には、一人親方、事業主を含む。
集計範囲：
積水ハウス不動産グループの従業員は、積水ハウス不動産グループ(11社)、
積水ハウス信託、シャーマンズン少額短期保険の従業員(アルバイト・パートを除く)
延べ労働時間：
従業員と委託業者(生産部門)は、実労働時間に基づき算定。
積水ハウス、積水ハウス ノイエの委託業者(施工部門)は1人工当たり8時間として算定。
鴻池組の委託業者(施工部門)は、1人工当たり9時間として算定。
✓は保証対象指標

労働災害度数率業界平均 (年度)

労働災害度数率		2020	2021	2022*1
総合工事業		1.30	1.39	1.47
請負金額	10億円以上	1.29	1.42	1.22
	5億円以上10億円未満	1.70	1.59	2.49
	5億円未満	0.97	1.12	1.89

出所：厚生労働省「労働災害動向調査の概況」
*1 2023年度データは本レポート発行時には公開前のため、2022年度までとしています。

過去3年間の当社従業員の死亡者数は0人です。また、施工部門(積水ハウス)における労働災害による委託業者の死亡者数は2021年度1人、2022年度1人(熱中症)、2023年度1人です。

死亡者数 (年度)

対象	集計範囲	単位	2021	2022	2023
従業員	2022年度まで◇3 2023年度◇4	人	0	0	0
委託業者(施工部門)*2	◇1		1	1	1

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)
*2 積水ハウスの委託業者(1人親方、事業主を含む)

労働安全衛生

■ 施工現場における労働災害発生状況と対応

- 2023年度の施工現場における休業1日以上の労働災害発生件数は97件で、前年度比96%となり、減少しました。
- 2023年度の重点対策テーマでもある重大災害につながる墜転落事故（不
休災害を含む）は前年度比111%と増加に転じました。
- 災害型別でみると、「墜転落」「切る・刺す」「転倒」が全体の7割を占め、
うち「墜転落」「転倒」は休業日数が長期化する傾向でした。そのため、
2024年度は「墜転落災害の撲滅」「転倒災害の撲滅」を引き続き重点テー
マとして掲げ、墜転落は「脚立」、転倒は「滑る、つまずく、踏み外す」の多
発災害に絞り込んだ動画配信、ポスター掲示で現場最前線へ災害の危険性
を直接訴える施策を実施していきます。
- 発生した労働災害を調査・分析した結果、職種別でみると大工、建方工に
多いことが判明しました。そのため、最前線の職方の意識改革に向けた施
策の一つとして、各本部に新しく配置した安全担当者と連携し、「災害多発
職種向け研修」を実施しました。
- 熱中症（不休災害を含む）は前年度比112%と増加しましたが、全件が休業
3日以内の軽症でした。
- 敷地外設置物による歩行者のつまずきなど第三者災害や、無人で車両が走
り出す自走事故が報告されました。そのため、発生原因を徹底追及し計画
段階でのリスク管理の徹底、再発防止対策の確実な実施確認により、未然
防止対策を一層強化します。
- 事業所における安全管理の意識向上を図るため、各本部の1事業所を選出
し、本部安全監査を実施しました。2023年度の安全監査の実施件数は17
件です。
- 2023年度の死亡災害は1人でした。

施工現場における労働災害発生状況*1

（年度）

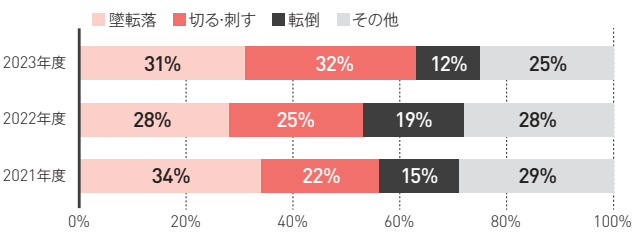
発生件数	対象	集計 範囲	単位	2021	2022	2023
施工現場災害 （熱中症を除く）	委託業者 （施工部門）*2	◇1	件	99	101	97
熱中症				8	17	18

→ 集計範囲については、こちら(P.177)の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 休業1日以上の災害件数を集計

*2 積水ハウスの委託業者（一人親方、事業主を含む）

災害型別・施工現場労働災害発生状況（不休災害含む／熱中症除く）



施工協力会社との取り組み

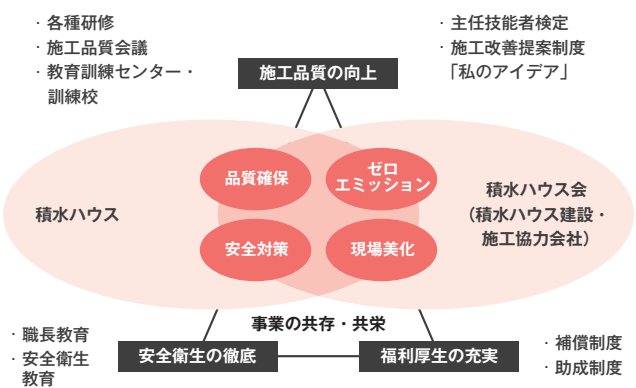
■ 「積水ハウス会」との協同

当社グループの最大の強みが「積水ハウス会」の存在です。「積水ハウス会」は、施工に携わるグループ会社や施工協力会社によって構成されている組織です。2024年2月1日現在、グループ会社の積水ハウス建設ホールディングス株式会社（積水ハウス建設グループを統括する中間持株会社）傘下の積水ハウス建設8社と、施工協力会社約7,000社（積水ハウス建設各社の施工協力会社で構成する「積和会」会員会社を含む）が加盟しています。

創業当初から「責任施工」を実践してきた当社にとって、施工協力会社の存在はかけがえのないものであり、「運命協団体」として長きにわたり信頼関係を育み、常にその絆を大切にしてきました。「積水ハウス会」では、お客様満足を実現するために当社の各事業所と連携し、安全対策や品質向上はもとより、お客様や近隣の皆様への対応、ゼロエミッション活動、現場美化、人材の育成、労働環境の整備など、さまざまな取り組みを進めています。さらに、各施工現場や施工協力会社が抱えている課題を共有して解決策を検討する情報交換の場や、研修・勉強の場を設け、業務改善や施工改善に努めています。また、地震や水害などの自然災害発生時には、初動対応から復旧・復興活動まで、「積水ハウス会」の存在が大きな推進力になっています。

これからも「積水ハウス会」とともに、お客様の満足向上に全力を尽くし、積水ハウスの価値向上に取り組み、「運命協団体」として共存共栄を目指します。

お客様満足を実現する「運命協団体」としての取り組み



労働安全衛生

安全衛生の徹底

→ P.199 施工現場での労働安全衛生活動

福利厚生の充実

施工協力会社向け福利厚生制度の運営

全国の施工現場で活躍する施工協力会社や施工技能者を支援するため、さまざまな福利厚生制度を運営しています。

「積水ハウス株式会社助成金制度」は、施工協力会社の雇用管理向上支援、施工従事者の福祉充実を目的としています。2023年度の助成金額は総額約14億円でした。

「セキスイハウス協会」は、施工協力会社における雇用環境の改善と福祉増進を図ることを目的として1982年に設立され、当社は建築現場補償制度や積立年金制度など各種制度の運営を補佐しています。

施工品質の向上

セキスイハウス主任技能者検定

1983年に創設された「セキスイハウス主任技能者検定」は、「セキスイハウス協会」が運営する自主検定制度です。1985年4月には、建設・住宅業界で初めて国の検定に準ずるものとして大臣認定を受け、当社はその検定の実施を支援しています。検定は年1回行われ、2023年度は110人が合格しました。累積検定合格者は6,574人に上り、現場責任者（現場作業のリーダー）として、施工品質の維持・向上に寄与しています。

検定の目的は、施工に携わる技能者の技能を公正・的確に評価し、検定を通じて品質の維持・向上に寄与することです。受検資格は、当社の現場において検定職種の技能実務経験が3年以上あること、所定の講習を修了している



青いヘルメットは「セキスイハウス主任技能者」資格保有者の証

ことになります。検定職種は「基礎施工」「外装施工」「内装施工」の3職種です。

技能者(班)報奨金制度

2024年度より新たに設けられた本制度は、大工技能者、基礎・外装技能者(班)の生産量・技能を公平に評価したうえで、技能者(班)レベル(レベル1～レベル4)に応じた報奨金を支給し、技能者(班)の生産量の増大と技能レベルの向上につなげ、建築現場施工品質向上、安全管理の推進ならびに顧客サービスの増進を図ることを目的としています。基礎・外装においては、班として生産量を高めていき品質・安全を確保するために班単位の認定となります。

対象者は、積水ハウスの新築工事における基礎・外装・内装(大工)に従事している施工技能者で、施工従事者データベースに登録されている者とします。

施工協力会社の要件としては、積水ハウスと工事請負基本契約を締結している施工協力会社で、「助成金制度に関する覚書」を締結完了していること、また、二次以降の施工協力会社については、直近上位会社との間で「助成金制度に関する合意書」を締結完了していることが必要となります。

評価概要としては、支給年の期初時点の施工力および現場入退場の実績、その他施工従事者データベースに登録されている情報よりデータを確定して各評価を実施し、レベル4の選出は実現現場にて作業姿勢や施工品質を確認して決定します。その後、支給対象者(班)に報奨金が支払われます。

積水ハウスリフォームマイスター制度

積水ハウスリフォームが設ける「積水ハウスリフォームマイスター制度」は、リフォーム工事に従事する協力工事店の優秀な技能者を登録・認定するもので、2008年に創設されました。仕事量や技能だけでなくオーナー様の満足度、施工現場におけるマナーや気配り、安全への配慮、管理能力、後進の指導育成力などを多面的に評価して認定しています。

現場生産性向上の取り組み

施工従事者が減少傾向にある中、継続的に安定した施工力を確保するため、施工技術の深化を図るとともに施工力を最大限に活かすための取り組みを推進しています。ワーキンググループを立ち上げて「もの」による対応と「仕組み・人」による対応の両輪で生産性の向上を図り、人工数の削減、施工負担の低減に注力して活動しています。各エリアの代表副本部長、副支店長、本社、工場の技術スタッフで構成する「技術執行会議／施工委員会／現場生産性向上ワーキンググループ」を組織して、「シャードッド大型FIXサッシ複合工法」など、生産性向上に向けたテーマを実現しています。

また、全国の施工従事者から現在現場で実施している一工夫のアイデア、アイテムを提案する「施工改善提案制度 私 のアイデア」があり、その中から生産性向上につながるアイデアやアイテムを選定し、各エリアのチーフコンストラクターが中心となって、担当エリアの施工従事者へ紹介、普及する取り組みを行っています。



シャードッド大型FIXサッシ複合工法

労働安全衛生

教育訓練センター・訓練校

「教育訓練センター・訓練校」を設け、当社グループの技能者の養成に取り組んでいます。積水ハウス建設や施工協力会社に採用され施工現場に従事する若年層のスタッフに対して、技術・技能をはじめ、社会人として必要な教養やマナーを身に付ける訓練を行い、第一線で活躍できる人財を育てることを目指しています。当社の施工に必要な知識と技能だけでなく、お客様満足を実現するために大切な当社の理念を学ぶところが他の学校とは大きく異なる点です。

2023年度は「基礎施工」コース3人、「躯体外装コース」33人、「内装施工コース」56人の計92人が訓練校を修了しました。全国各地で施工技能者や工事責任者として活躍しています。訓練校修了後も各教育訓練センターでさまざまな研修を実施し、技術・技能の向上に継続的に取り組んでいます。



躯体外装コース 修了試験風景

内装施工コース 修了試験風景

海外の技能訓練施設

当社は2019年11月、ベトナムのハノイに住宅メーカー初となる住宅建設工事向けの技能訓練施設を開設し、ベトナムから日本への技能実習生受け入れ体制を強化しました。

一般社団法人JIC協同組合支援協会と業務委託契約を締結し、現地送り出し機関とも連携して技能実習生を受け入れています。技能実習生は来日前に、ハノイで6ヵ月以上、しっかりと日本語を学習し、来日後はスムーズに日

常生活を開始することが可能です。さらに来日後、実際の就業前に日本国内の研修施設を利用して実技訓練を行うなど手厚く支援することにより、技能実習生が安心して働ける環境を提供しています。

2020年1月に、ハノイで基礎コースを受講した6人の技能実習生が来日しましたが、以降は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、計画に沿った教育や訓練は実施できませんでした。2021年はWEBによる採用面接、技能訓練座学および日本語学習などのサポートを開始し、現地スタッフの補強も行い、技能実習生の入国再開に向けていつでも訓練が行えるように体制を整えていました。

2022年4月より新型コロナウイルス感染拡大による渡航制限も概ね解除され、計画通りに教育や訓練が再開されました。

2024年2月以降は、実技訓練を来日後に国内の研修施設を利用して行うことにより、日本人職方と同様に充実した環境での訓練を可能にするとともに、来日前の現地での日本語教育をより強化しました。

- 2023年度実績：新規入国95人



現地基礎訓練



現地外装訓練



WEB面接



WEB日本語学習

採用・配属スケジュール(受け入れ申し込みから配属までは最短でも10ヵ月必要)

受け入れ申し込み	募集	面接／合格	1ヵ月目	2ヵ月目	3ヵ月目	4ヵ月目	5ヵ月目	6ヵ月目	7ヵ月目	8ヵ月目	9ヵ月目
●	現地募集 1ヵ月	●	事前教育 (日本語ほか)					技能訓練 (基礎コース)	入国 配属		
			6ヵ月						1ヵ月		
説明会	①受け入れ中	②採用面接 家族説明会	③入国書類準備 受け入れ体制 確認		④技能実習計画 認定申請		⑤在籍資格認定 申請交付 申し込み	⑥現地査証取得 申請	⑦入国講習	⑧入社	⑨現場作業

S サプライチェーン・マネジメント

CSR 調達の推進体制

当社では、「最高の品質」、「強靱な供給体制」、「合理的な価格」に「ESGの推進」を加えた調達方針を基本として、サプライチェーンを含めた持続可能な社会の実現を目指して、社会・環境に配慮したCSR調達に取り組んでいます。

具体的には、サプライチェーンにおける社会・環境に関する課題については、ESG推進委員会において重点課題と定め、そのうち、人権や労働等の課題は社会性向上部会傘下の人権デュー・ディリジェンスミーティングにて、脱炭素や木材調達などの課題は環境事業部会にて議論を重ねて推進を図っています。サプライチェーンのマネジメントについては、技術・生産部門担当の役員のもと、関係各部署による相互協力を基盤として取り組んでいます。調達担当部署では、ESGの重点課題や品質・供給などBCPに関して、「年度活動方針説明会」や各種勉強会などの開催を通して、サプライヤーの理解や意識向上を図っています。

QDC + ESGの推進

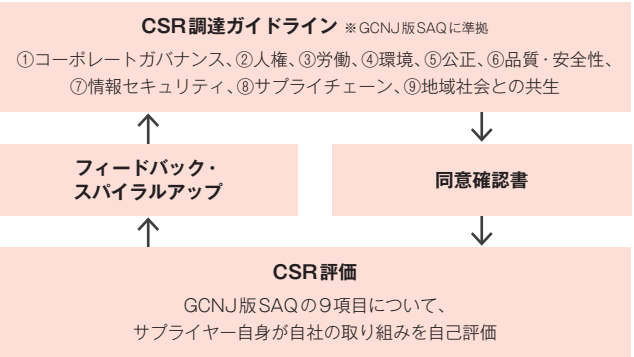
お客様の信頼と満足を得るため、最高品質の資材調達に努める	最高品質 Q	強靱な供給 D	サプライチェーン強靱化を推進し、安定供給に努め供給制約リスクに備える
サプライヤーと連携して価値向上と合理的価格の実現に努める	C 合理的価格	ESG	サプライチェーンにおける人権尊重や脱炭素など社会課題に取り組む

また、調達担当者は、ガイドラインをはじめ各種規定類を常時参照可能であり、常に最新の法令や社会課題と合致させるよう、部内の勉強会やワーキング活動を通してブラッシュアップを図っています。

CSR 調達のPDCAの実践

当社は2018年の国連グローバル・コンパクトへの署名を機に「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ)」のサプライチェーン分科会に参加し、サプライヤーに向けてGCNJ版SAQ (自己診断票) に準拠した「CSR調達ガイドライン」を制定しました。以来、サプライヤーには、ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、その取り組みに関して定期的な確認または監査に協力することについて「同意確認書」の提出を求めるとともに、毎年2月の「年度活動方針説明会」でCSR調達の意義や重要性の説明を行っています。また、毎年末にGCNJ版SAQに基づく自己診断チェッ

CSR調達フロー



クシートによる「CSR評価」を実施し、ガイドラインへの遵守状況を確認しています。これらの取り組みをもってCSR調達のPDCAを実践することにより、サプライヤーに対して社会的な責任に対する認識を高め、CSR調達を深化させています。新規サプライヤーの採用時にも、事前に規定に基づいた評価を行い、ESGの観点からも適性を確認します。加えて、CSR調達ガイドラインの趣旨と内容を理解していただき、同意確認書への署名および提出をいただいてから取引を開始しています。

CSR調達ガイドライン

「サプライヤーに向けた「年度活動方針説明会」の実施

「最高の品質」、「強靱な供給体制」、「合理的な価格」に「ESGの推進」を加えた調達を行うため、毎年、サプライヤーに対して「年度活動方針説明会」を開催しています。サプライヤーに当社の調達活動への理解を深めていただくことを目的としており、主要サプライヤー約150社が参加しています。具体的な調達の取り組みを説明するとともに、サプライヤーの改善事例を共有し、優良サプライヤーに対する顕彰を行っています。

また、CSR評価のフィードバックや、外部講師によるESG課題に関する啓発のための講演会なども行っています。

「方針連携強化活動」「関係強化活動」の展開

特に重要なサプライヤーとは、重点課題の認識の共通化を図り、活動のベクトルを合わせて、大きな改革・改善を推進するために「方針連携強化活動」「関係強化活動」を展開しています。2023年度は、計10社とこれらの活動を行いました。

サプライチェーン・マネジメント

社会課題に関するサプライチェーン方針

「人権・労働」は、サプライチェーンにおいて重要な社会課題の一つと認識しています。「積水ハウスグループ人権方針」では、当社グループが本方針を遵守するのはもちろんのこと、協力工事店、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対しても理解・支持いただきたい旨を表明しています。積水ハウスグループ人権方針は、ウェブサイト上に設けたサプライヤーとの情報共有プラットフォームでも開示しており、サプライヤーに遵守いただくよう働きかけています。また「CSR調達ガイドライン」においては、「国籍や人種などによる差別」「非人道的な扱い」「強制労働」「児童労働」などを禁止、従業員の安全衛生や健康について主旨と内容を理解していただいたうえで、サプライヤーから「同意確認書」を提出いただいています。

 積水ハウスグループ 人権方針

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

サプライチェーンにおける人権尊重を進めるためには、サプライヤーからさらにそのサプライヤーへと、働きかけの輪を広げていくことが欠かせません。そこで2022年2月に開催した外部講師による勉強会では、サプライヤー150社に参加いただき、意識の向上と基本的な知識の習得を図りました。また同年9月、日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の策定を受け、サプライヤー360社に対して各社における人権方針の策定・公開・サプライチェーンへの周知について調査を行い、現状を把握しました。

調査結果に基づいて、2023年2月、サプライヤー157社と当社の調達業務担当者が参加する勉強会を開催。先進企業の事例を共有し、日本政府のガイドラインについて理解を深めました。さらに同年10月には、外部講師による「ガイドライン実践ポイント」勉強会を開催。サプライヤー279社と調達業務担当者が参加して、実践的な知識の向上を図りました。今後も継続し

て、サプライチェーンにおける人権尊重に努めるとともに、環境および社会課題に関する調達業務担当者の研修の場として、勉強会を開催していきます。

サプライヤーのモニタリング

CSR評価は、GCNJ版SAQに基づく自己診断チェックシートにより実施し、コーポレートガバナンス、人権、労働などの9項目について、サプライヤー自身に5つの観点（①法律の認識、②方針、③体制・責任、④取り組み結果の確認、⑤是正）から自社の取り組みを自己評価していただき、結果を点数化し評価するものです。

既存サプライヤーへのCSR評価において、評価結果から環境や人権などでリスクが発見された場合は、注視すべきサプライヤーとして個別訪問し評価基準や到達度に関する助言を行うモニタリングを実施、実態を確認することによりデュー・ディリジェンスを行っています。なお、重大なリスクが発見された場合は、関連部署と協議して適切に対応するとともに、調達先評価の結果点数により取引縮小などの措置を規定しています。

2023年末、163社に対してCSR評価を行った結果、注視すべきと判断したサプライヤーは、人権面で4社、労働面で3社、サプライチェーン面で1社（重複あり）でした。各社に対してモニタリングを行い、レベルアップを図っています。

(年度)

KPI	集計範囲	単位	2023	
			目標	実績
CSR調達 人権・労働・サプライチェーンスコア*1	◇1	ポイント	85.8	88.3

→ 集計範囲については、こちら(P.177の内容が別ウィンドウで開きます)

*1 日本政府による「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」策定を受けて、1次サプライヤーのみならず2次・3次以降を含めたサプライチェーン全体へ人権尊重を浸透させるため、サプライチェーンを含めた新たなKPIへ変更しました。

また、当社は建設業として大量の木材を消費することから、木材調達に関しては特に厳格な関与が必要と認識し、約60社の主要木質建材サプライヤーに対して、木材調達におけるリスク調査を年1回実施しています。

さらに必要に応じ、サプライチェーンの最上流である伐採地視察など、国内外を問わず現地確認を実施しています。2023年度は63社に対して調査を行い、加えてベトナムの伐採地や木材サプライヤーについて現地確認を行いました。

→ P.134 木材調達におけるリスク調査

社会的問題に関するリスク評価

2021年度よりサプライヤーに対して、CSR評価での各設問への回答に加え、各種法令への違反内容の報告を求めています。CSR評価結果を補完し、コンプライアンスに抵触しかねないリスクの高いサプライヤーを特定して、迅速な対処を図ります。

2023年度は10件の報告がありましたが、いずれも行政の指導に従って適切に処理されていることを確認し、コンプライアンス違反は確認されませんでした。また、リスクが高いと判定したサプライヤーはありませんでした。

サプライチェーン・マネジメント

持続可能な調達強化

BCP(事業継続計画)の推進

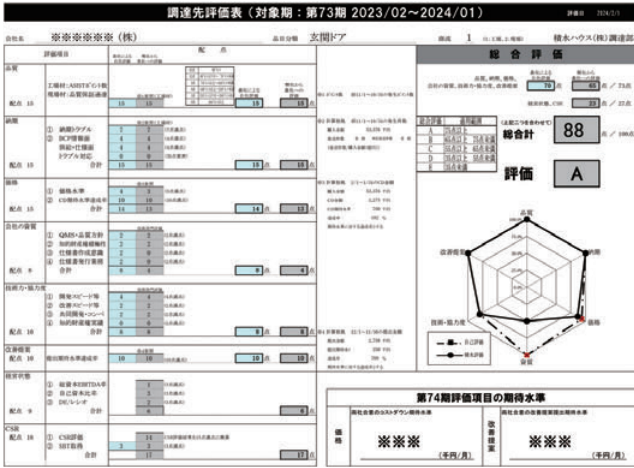
当社は、従前からサプライヤーとともに、自然災害における災害初動連絡体制の構築や訓練を行ってきましたが、近年では、自然災害や企業火災にとどまらず、世界的な半導体不足や原材料不足、感染症拡大と需要急回復による需給バランスの崩れ、地政学リスク、サイバー攻撃など、従来では想定し得なかった調達リスクが頻発しています。

これらのリスクに幅広く対処するため、2021年9月に約160社、2022年9月には約260社に参加いただいて、「サプライチェーン強靱化推進大会」をオンラインにて開催しました。サプライチェーンの強靱化には、当社から1次サプライヤーへの働きかけに加えて、1次からその先の2次、3次へと働きかけの輪を広げていくことが必要です。大会ではBCP強化に向けた当社の活動状況を説明するとともに、サプライヤーの具体的事例を共有し、サプライヤーの意識向上を図りました。供給・仕様・情報に対する3つの備えを柱として、より強靱なサプライチェーンの構築を目指します。さらに2023年度は、具体的な対策を強化するため、リスクと影響度を分析し図示しました。調達業務担当者の意識向上を図るだけでなく、ターゲットを明確にした活動の推進を図っています。

「調達先評価」を通したプロセスの改善

公平・公正な取引を行うため、サプライヤーに対してQDC (Quality, Delivery, Cost)や技術力などについての「調達先評価」を実施しています。CSR評価も「調達先評価」項目の一つです。各社の体質改善・強化に活用していただくため、評価結果は対象のサプライヤーに開示しています。調達先評価に際しては、結果のみで一律に判断するのではなく、改善を促すプロセスマネジメントを重視しています。

調達先評価表(サンプル)



評価項目に基づき、A～Eの5段階で総合評価。バランスチャートを用いて強みと課題を可視化

2023年度に調達先評価を行ったサプライヤーは110社で、調達額全体の74.2%*を占めています。今後も、より透明性の高い調達先評価の実施とともに、サプライヤーの体質強化支援と公平・公正な取引を維持・継続していきます。

*サプライヤー全体に対する調達先評価の実施比率(調達金額ベース、商社は評価対象外)

「パートナーシップ構築宣言」への参画

当社は、2022年11月に、内閣府によって創設された「パートナーシップ構築宣言」に参画しました。パートナーシップ構築宣言は、サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、「発注者」側の立場から企業の代表者が宣言をする取り組みです。48,000社近い企業が宣言を行っています。

本宣言では、各企業が下記について専用のポータルサイトに掲載しています。
1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを超えた新たな連携
2. 親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行(下請中小企業振興法に基づく「振興基準」)の遵守

[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)
[当社の宣言全文](#)

ガバナンス

ガバナンスへのコミットメント	208
コーポレートガバナンス	210
取締役会議長メッセージ	214
監査役会議長メッセージ	216
人事・報酬諮問委員会 委員長メッセージ	218
コンプライアンスの推進	226
リスクマネジメントの強化	231
指標と進捗	235
役員一覧	236

G ガバナンスへのコミットメント



トップマネジメント・事業マネジメント両輪でのガバナンス強化に注力

ガバナンス部会 部会長
執行役員 法務部長

河村 直樹

積水ハウスグループは、コーポレートガバナンスの充実を、あらゆるステークホルダーの信頼を得ながら持続的に事業を推進するための経営上の重要課題と認識しています。

2018年を「ガバナンス改革元年」と位置づけ、「代表取締役の70歳定年制」「経営会議の設置」「取締役の担当部門の明確化」「役員報酬制度改革」「執行役員制度改革」などの具体的施策を着実に実行し、ガバナンスの実効性強化と企業の持続的成長の両立を企図した改革を進めてきました。

私たちがガバナンス改革の主軸として定めたものは「インテグリティ」すなわち誠実で高邁な倫理観を体現する概念です。この概念は、

企業理念に掲げている私たちの根本哲学である「人間愛」、そして私たちの基本姿勢である「真実・信頼」と共鳴するものです。取締役候補者の選定から、営業・生産・施工などの現場に至るまで、私たちは企業活動全般にわたりこの「インテグリティ」を最重視し、ESG経営のリーディングカンパニーを目指してこれからも力強く推し進めていきます。

2023年度より開始した第6次中期経営計画では、積水ハウスグループの活発なイノベーション&コミュニケーションの原動力となるべく、トップマネジメント・事業マネジメントの両輪でのさらなるガバナンス強化を推進していきます。

トップマネジメントレベルでは、社外取締役比率5割、女性取締役比

率3割という多様性が高まった取締役会が機能を発揮するステージと位置づけ、さらなるガバナンス強化を推進していきます。社外取締役が議長を務める取締役会は、第三者機関により定期的に実施される客観的評価を積極的に活用し、実効性を高めるとともに、業務執行については経営会議などへの権限委譲を進め、グローバルビジョンに基づく中長期の戦略議論の活性化および業務執行の監督機能強化によるガバナンスの進化を目指します。次代の経営を担う人財のパイプラインの実効性を強化する施策として、部署の枠を超え、部門全体でサクセッサ情報を共有して育成を検討する「サクセッションプラン会議」を実施しています。また、情報開示の面では、有価証券報告書の作成体制を改め、外部機関の専門的知見も採り入れ、非財務情報の記載充実化を図りました。

事業マネジメントレベルでは、国内外のグループ各社において、ガバナンス人財の育成と適正配置や、内部監査機能の強化・整備などによりコーポレート機能の充実を図り、当社グループ体としてのガバナンスネットワークの実効性を高めます。国内においては、2024年2月に積水ハウス建設ホールディングスを設立し、積水ハウス本社からの権限委譲と責任の明確化によりガバナンス機能を強化しました。米国においては、2024年4月のM.D.C. Holdings, Inc.の完全子会社化を受け、米国におけるグループガバナンスの確立に向けた取り組みを推進してまいります。各職場環境においては、人権及びコンプライアンスのグローバル展開を促進するため、専門組織を増強し、内部通報・相談制度を充実させました。また、新任支店長や職責者を対象とするインテグリティ・マネジメント研修を実施するなど、心理的安全性の高い活力のある環境の実現を目指し、コミュニケーションによる信頼を基礎とした組織風土を醸成してまいります。

ガバナンスへのコミットメント

ガバナンス体制確立に向けた取り組み

中期計画 トップマネジメント・事業マネジメントの両輪でのガバナンス強化を推進する
～イノベーション&コミュニケーションの原動力～

トップマネジメントレベル

1

コーポレートガバナンスのフレームワーク構築から機能発揮の
ステージへ
— 多様性の実現された取締役会がその機能を余すことなく発揮する —
■ グローバルビジョンに基づく取締役会議論の活性化
・ 第三者機関による取締役会実効性評価を踏まえた機能向上
・ 取締役会から経営会議等への権限委譲
■ 経営人財パイプラインの実効性強化
・ 執行役員・業務役員の選任プロセスの高度化によるパイプライン強化
・ 人事・報酬諮問委員会による実効性モニタリング

2

ステークホルダーエンゲージメントの高度化
— 主体的な判断のもとに、一貫した情報開示を進める —
■ 情報開示の更なるレベルアップ
・ マテリアリティとガバナンス強化の連動を示す開示の充実
・ 情報開示の一貫性確保とメッセージ性の強化

事業マネジメントレベル

1

グループガバナンスのグローバル展開
— 国内外グループ会社間の壁をなくし、相互信頼に基づくネットワークを創造する —
■ 米国におけるグループガバナンスの確立
・ 米国内の事業統括機能の明確化・定着
・ 米国各社の機能分担に応じた人財配置
■ ガバナンスネットワークの推進
・ ガバナンス人財の育成強化と国内外グループ会社における適正配置
・ 国内外グループ会社におけるコーポレート機能の強化
■ グローバル内部監査体制の強化
・ 国内外グループ会社の事業規模・リスクに応じた内部監査機能の整備

2

コミュニケーションによる信頼を基礎とした
組織風土の醸成
— 心理的安全性の高い活力のある職場環境の
実現を目指す —
■ コンプライアンス意識向上のための環境整備
・ 全社研修の推進と内部通報・相談制度の活性化
■ 自律的組織運営力の強化
・ インテグリティの高いリーダー層の拡充

2023年度のトピックス

— 経営人財パイプラインの実効性強化
執行役員・業務役員の選任プロセスの高度化
雇用型執行役員・業務役員のサクセッサ（後継者）の見える化を目的として、部門ごとの業務役員以上および職責者全員でサクセッサの情報共有のため「サクセションプラン会議」を実施し、将来の経営者候補パイプラインの充実を図っています。

— 法定開示における非財務情報の記載充実
開示体制の整備
改正開示府令によるサステナビリティ情報の開示義務化に対応するため、関係部署横断によるタスクフォースチームを組成し、有価証券報告書の作成に取り組みました。任意開示媒体であるValue Report(統合報告書)などと連携し開示情報の一貫性の確保とメッセージ性の強化を図りました。

— グループガバナンスの強化
「積水ハウス建設ホールディングス株式会社」の設立
当社グループのコアコンピタンスの一つである「施工力」の充実・拡大を図るべく、積水ハウス建設グループを中間持株会社体制へ移行する方針を決定し、2024年2月に当社と中間持株会社である積水ハウス建設ホールディングス株式会社との間で吸収分割を実施しました。事業領域拡大も見据え、積水ハウス建設各社の地域密着性を踏まえながら、高品質で安全な建設工事を実現し、機動的な人事制度改革等を実施するとともに、中間持株会社への権限委譲と責任の明確化により、成長戦略の実現とガバナンスの強化を推進し、「請負型ビジネス」の成長を図ります。

— コンプライアンス意識向上のための環境整備
人権・コンプライアンス推進室
人権及びコンプライアンスのグローバル展開を促進する観点から、専任組織を明確化し、当社法務部のヒューマンリレーション室を「人権・コンプライアンス推進室」に名称変更するとともに人員を増強。内部通報制度である「積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン」および「積水ハウスグローバルヘルプライン」、また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントをはじめ人権に関する相談を受け付ける「セクハラ・パワハラホットライン」を一元管理する体制としました。

G

コーポレートガバナンス

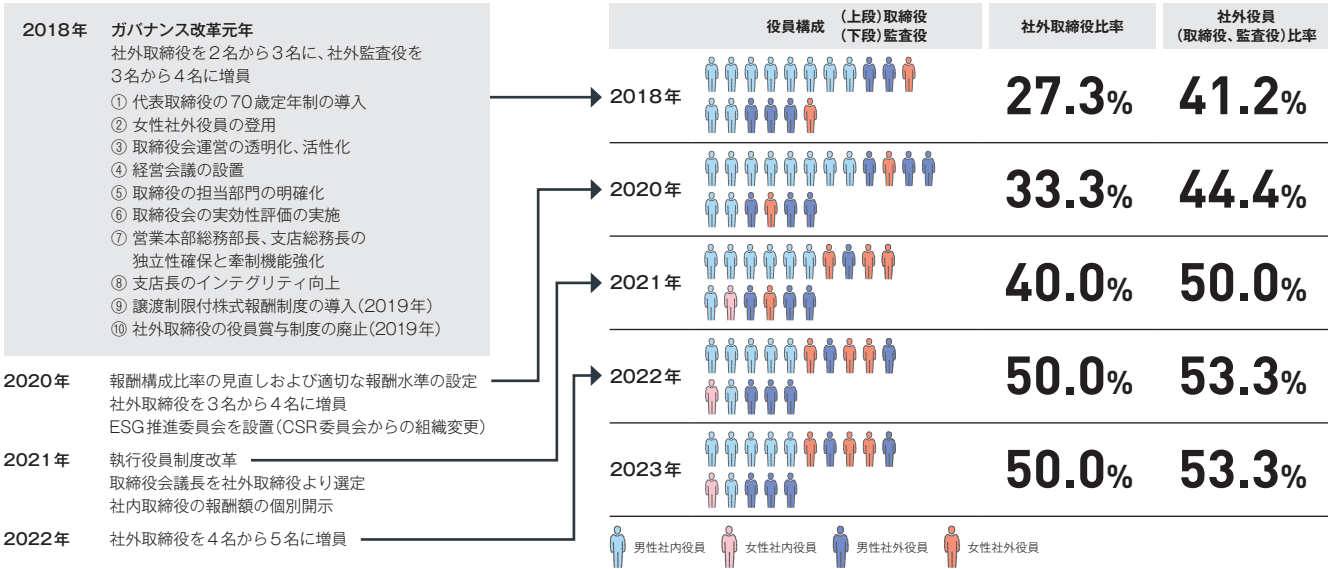
基本的な考え方

積水ハウスグループは企業理念に則り、コーポレートガバナンスを持続的な企業価値向上のための企業統治及びステークホルダーとの共有価値を創造する基盤として、経営上の重要課題と位置づけています。積水ハウスグループは、コーポレートガバナンスの実効性を高め、その体制を構築し、迅速かつ誠実な経営に取り組んでおり、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みを定めた「コーポレートガバナンス基本方針*1」をステークホルダーに公表しています。積水ハウスグループは2018年を「ガバナンス改革元年」と位置づけ、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けてレジリエントな経営基盤を構築すべく、これまで各々の施策を着実に実行してきました。これからも、コーポレートガバナンスに関する考え方や枠組みを、ステークホルダーに対して広く開示するとともに、継続的に充実を図っていきます。

*1「コーポレートガバナンス基本方針」は当社ウェブサイトで公開しています。

☑ コーポレートガバナンス基本方針

ガバナンス強化の変遷



コーポレートガバナンス ハイライト (2024年4月26日現在)



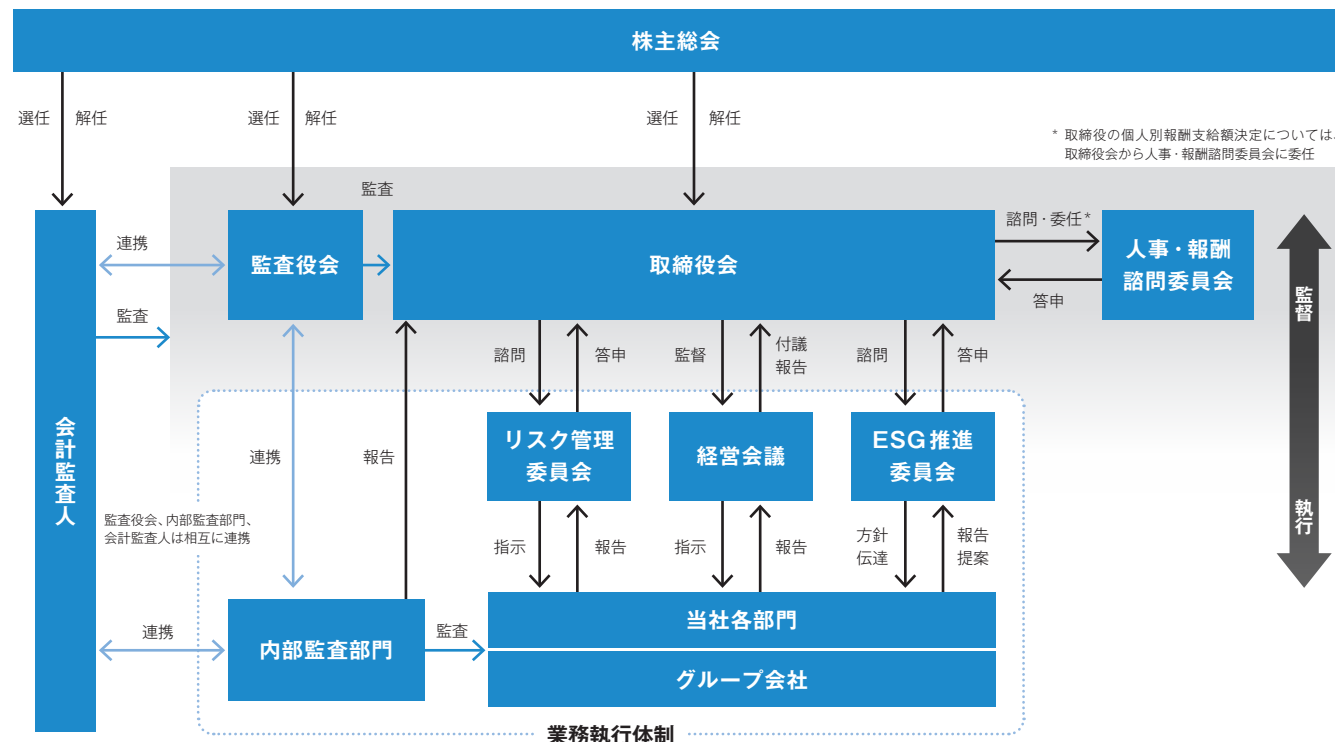
*2 取締役5/10名、監査役3/5名の合計数値

*3 取締役3/10名、監査役1/5名の合計数値

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンス体制図(2024年4月26日現在)



- 当社は、会社法が定める機関設計については、監査役・監査役会が強い独立性を有する監査役会設置会社を採用しています。また、経営の迅速化を図り、変化の激しい経済状況・市場環境に的確に対応できる経営体制構築のため、執行役員制度を導入しています。
- 2021年4月に実施した執行役員制度改革により、取締役を兼務する「委任型執行役員（社長・副会長・副社長・専務）」、取締役候補の「委任型執行役員（専務・常務）」に加え、従業員身分を維持することで柔軟な抜擢人事が可能な「雇用型執行役員」及びその候補となる「業務役員」の4階層としています。役割・人財要件・選解任プロセスの明確化により、各部門の経営人財の育成強化と持続的なリーダーパイプラインの構築を進めています。
- 同じく2021年4月より、経営会議について、取締役会に上程する重要議題の事前審議に加えて機能を拡張し、委任型執行役員（常務以上）による個別の業務執行に関する意思決定や情報共有を行っており、社外取締役及び監査役はオブザーバーとして任意で出席することができます。
- 社外取締役を含む多様な知識・経験・能力で構成するスキルマトリックスを具備した取締役会が、経営方針や経営戦略・経営計画の策定に加え、中長期的重要な業務執行を行うことを維持するとともに、短期及びセグメントごとの業務執行機能を経営会議等に委譲することで、経営監督機能と業務執行機能の緩やかな分離を目指す上記の体制を採用しています。

コーポレートガバナンス

組織・会議体制と役割

取締役会

取締役会は、社外取締役5名を含む取締役10名(男性7名・女性3名)で構成し、原則月1回開催しています。中長期的な企業価値向上のため、経営方針および経営戦略・経営計画の策定、重要な業務執行の意思決定を行うとともに、取締役・執行役員の業務執行の監督・評価、内部統制やリスク管理体制など経営の健全性確保のための体制整備などをその責務とします。

また、建設的な意見交換を促進するために、取締役会議長と招集権者を兼務しないことを原則とし、2021年5月より、取締役会議長は社外取締役の北沢利文氏が務め、招集権者は取締役社長執行役員(仲井嘉浩)が務めています。

構成については、実質的な議論を行うために適正と考えられる人数とし、取締役会における独立社外取締役比率が1/3以上となるように独立社外取締役を置くものとします。また、経営戦略・経営計画を踏まえたスキルマトリックスを策定の上、財務会計や法令・コンプライアンス等に見見・専門性を有する者を含み、知識・経験・能力、在任年数及びジェンダー等を考慮し、多様性と適正人数を両立する形で構成するものとします。

そのほか、社外取締役の職務を補助する体制として、取締役室を設置し、専任者を含む複数名の従業員を配置しています。

【2023年度の議題数及び主な内容】

決議84件：第72期取締役会実効性評価結果及び社外開示、第72期決算、第73期損益計画、第6次中期経営計画の開示、役員報酬規程の一部改正、内部統制システム構築の基本方針の一部改正、人権・コンプライアンス推進室の設置、取締役会付議基準の一部改正(付議金額の引上げ)、積水ハウス建設グループの組織再編等

報告68件：人事・報酬諮問委員会の活動状況、リスク管理委員会の活動状況、監査方針・監査計画、機関株主との対話の実施、内部監査の実施状況、有

価証券報告書の開示改善に向けた取組み、政策保有株式の検証、当社グループにおける資本コスト経営の取組み状況、経営会議の概要等

監査役会

監査役会は、社外監査役3名を含む監査役5名(男性4名・女性1名)で構成しています。監査計画を策定し、当該監査計画に基づき、取締役、執行役員、主要な事業所長及び子会社取締役等に対し、担当業務におけるリスク・課題についてのヒアリングを計画的に実施し、事業所の実査を必要に応じて実施しています。

また、監査役は、内部監査部門と意見交換を密にして十分に連携するとともに、会計監査人と定期的に会合を持ち、各監査業務が効率的かつ実効的に行われるよう相互に協力しています。

そのほか、監査役の職務を補助する専任組織として監査役室を設置し、専任者を含む複数名の従業員を配置しています。監査役室に兼任として配置された使用人には、監査役室での業務に関して所属部署の指揮命令が及ばないこととし、その人事上の処分については監査役の意見を尊重する等、独立性を確保しています。

人事・報酬諮問委員会

取締役会の諮問機関として、公正性及び透明性を確保する目的のため、取締役・執行役員の人事や報酬に関し、取締役会に意見を述べます。また、取締役会からの委任に基づき、取締役および委任型執行役員の個人別報酬支給額については、本委員会で決定します。

独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数は独立社外取締役としており、現在の構成は代表取締役2名、独立社外取締役3名であり、委員長は独立社外取締役(吉丸由紀子氏)が務めています。

【構成員】

(委員長)吉丸 由紀子(社外取締役)
(委員)北沢 利文(社外取締役)、武川 恵子(社外取締役)、
仲井 嘉浩(代表取締役 社長執行役員兼CEO)、
田中 聡(代表取締役 副社長執行役員)

【2023年度の主な審議内容】

- (指名関係)
- 社外委員によるCEO評価ミーティング
 - 取締役及び委任型執行役員候補者の選定について
 - 「次期CEO人材要件」策定について
 - 「CEO後継者育成フレームワーク」について
 - 「CEOサクセッションプラン会議」の発足について
 - スキルマトリックスの一部修正について

- (報酬関係)
- 役員報酬規程の改正
 - 報酬額におけるベンチマーク企業群との比較検証
 - 第72期賞与に係る業績評価及び個人別支給額の決定
 - 第73期業績連動賞与及び業績連動型株式報酬の法人税損金算入について
 - 業績連動型株式報酬としての基準株式ユニット数等について
 - 業績連動型株式報酬に係る業績評価指標(ESG評価項目)及び当該目標値の決定

【外部報酬アドバイザーの参画状況】

報酬額におけるベンチマーク企業群との比較検証時に、WTWの外部報酬アドバイザーが陪席しました。

コーポレートガバナンス

経営会議

取締役会に上程する重要議題の事前審議、経営方針・経営戦略に基づいた個別の業務執行に関する意思決定、ならびに業務執行の方針および課題に関する情報共有を目的として、活発な意見交換を行う審議機関を設置しています。

委任型執行役員を出席者とし、社外取締役および監査役はオブザーバーとして任意で出席することができるほか、議題に応じて雇用型執行役員や業務役員の陪席を求め、活発な意見交換を行っています。

【構成員】

(議長) 仲井 嘉浩 (代表取締役 社長執行役員兼 CEO)

(委任型執行役員) 仲井 嘉浩、堀内 容介、田中 聡、石井 徹、篠崎 浩士、豊田 治彦、吉本 継蔵、野間 賢、廣田 耕平、皆川 修、上木 宏平、柳 武久、青木 慎治、木村 良典、大村 泰志、近藤 隆裕、辻 徹、吉田 裕明、足立 紀生、藤田 徹、松村 耕也

※社外取締役および監査役はオブザーバーとして出席可能

ESG推進委員会

取締役会の諮問機関として、専門的な知見、能力を有する少なくとも2名以上の社外委員、社内取締役、執行役員および職責者などで構成し、ESG経営の取り組みの進捗と課題などについての意見交換を通じて実効性を高めています。

【構成員】

(委員長) 堀内 容介 (代表取締役 副会長執行役員)

(社外委員) 國部 克彦氏 (神戸大学大学院経営学研究科長・教授)、

富田 秀実氏 (一般社団法人 サステナビリティ経営研究所 代表理事)

(委員) 堀内 容介、小田 広昭、豊田 治彦、近田 智也、井阪 由紀、山田 実和、

河村 直樹、安信 秀昭、川畑 弘幸

※取締役・監査役・常務執行役員以上はオブザーバーとして出席

リスク管理委員会

取締役会の諮問機関として、リスク管理体制の適切な構築やその運用における実効性の確保を目指し、グループ全体のリスク管理状況を把握の上、必要に応じて取締役会に意見を述べます。リスク認識のプロセスとして、リスクの発生度およびグループへの影響度を2軸としたリスクマップを作成して、「品質管理」「情報セキュリティ」「コンプライアンス」「人権」「危機対応」「環境」「労働法制・労務管理」などの各テーマにおける重要リスク項目を特定し、毎月の委員会でモニタリング検証を実施しています。

傘下には、品質管理委員会および情報セキュリティ委員会を設置して専門的視点による審議を行っており、その審議内容は定期的にリスク管理委員会に報告されます。

【構成員】

(委員長) 田中 聡 (代表取締役 副社長執行役員)

(副委員長) 吉本 継蔵

(委員) 田中 聡、吉本 継蔵、野間 賢、廣田 耕平、皆川 修、藤田 徹、岸 隆裕、

河村 直樹、北村 浩幸、牧口 仁

内部統制システム

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、内部統制システム構築の基本方針を取締役会にて決議し、その体制を整備、運用しています。専門の内部監査部門である監査部が、法令や社内規則などに基づく内部統制・内部管理が適正に行われ、かつ実効的な運用が確保されているかについて内部監査を行い、必要に応じて是正勧告を行っています。監査の結果については、取締役および監査役ならびに関係部署に報告するとともに、取締役会に対しても定期的に報告を行っています。なお、監査部と会計監査人は相互に協力し、内部監査の実効的な実施に努めています。

海外グループ会社を含むグループ会社の内部統制については、当社から取締役等を派遣し、経営状況および重要な職務執行に関する報告を受けています。また、当社の内部監査部門は、定期的にグループ会社の監査を実施するとともに、監査部に海外監査室を設置し、海外グループ会社の監査体制を強化しています。

会計監査人の選定方針

当社は、監査役会が会計監査人の選定基準を定めており、会計監査人の品質管理体制、独立性、専門性、監査計画、監査体制、監査報酬見積額等を総合的に評価して会計監査人の選任および再任を決定する方針としています。

取締役会議長メッセージ

中長期的な企業価値向上を目指す 積水ハウス取締役会の実効性強化について



社外取締役（取締役会議長）

北沢 利文

東京海上日動火災保険株式会社取締役社長、同社取締役副会長などを歴任。2020年4月に当社社外取締役に、2021年5月に当社取締役会議長に就任。

取締役会議長としての責務

事業環境が目まぐるしく変化する中、企業はさまざまな事業課題やリスク等を的確に把握し、変化に柔軟かつ適切に対応した事業戦略を立案・推進するとともに、コーポレートガバナンスの一層の強化を図ることが求められています。

当社取締役会は、5名の社内取締役と5名の社外取締役（うち3名は女性）から構成され、社外取締役である私が議長を拝命して4年目を迎えております。取締役会議長として、それぞれの取締役が多様な経験やスキルを活用し、当社グループが持続的な成長を実現できるよう、自由闊達な議論が行われることを心掛けています。また、当社は「監督と執行の緩やかな分離」を進めていますので、取締役会の主導によって、ガバナンス強化を通じたグループ全

体の監督機能の一層の高度化を図るとともに、執行部門が機会を逸することなく成長に向けた取り組みを推進し、事業の活性化、健全な成長が実現できるよう、中立性・透明性の高い取締役会の運営を心掛けています。

取締役会では多岐にわたる経営課題を議論していますが、実態に即した現実的・建設的な議論が行われるためには、社外取締役・社外監査役が、積水ハウスの事業内容について正確に理解することが不可欠です。このため、社外取締役においては、取締役室のサポートを受けて、社内取締役との個別面談、建設現場や生産工場の見学、海外事業の視察を通じた現地経営者層との意見交換、さらにはさまざまな勉強会や社内行事に積極的に参加しています。

【2023年度の社外取締役の参加等の実績】

- ・オーストラリアの現地視察・現地子会社の責任者との意見交換
- ・機関投資家を講師に招いての取締役・監査役勉強会への参加
- ・次世代リーダー研修「経営塾」、女性管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」に講師として参加
- ・創発型表彰制度「SHIP」の最終選考会、大工選手権大会 WAZAのオブザーブ 等

また、当社においては社外役員が経営会議を含めた社内的重要会議をオブザーブできるオープンな環境が用意されており、取締役会で議論される主要な課題についても、経営会議等へのオブザーブを通じて事前に論点を理解し、当社の事業の実態や従業員の姿を直に知る機会を得ています。こうした経験が取締役会を活性化させ、現実的・建設的な議論を醸成し、取締役会の実効性の強化に役立っています。

当社グループは、「「わが家」を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンを掲げ、長年培ってきた高度な住宅技術を活用して、お客様が安心して幸せに暮らせる住まいを世界中に提供したいという想いを持って事業を推進しています。取締役会議長として、この想いが世界各地で実現するように、取締役会の機能向上に一層尽力してまいります。

第三者機関による検証を活用した客観的な取締役会実効性評価

取締役会がその機能を十分に発揮するためには、密度が高く、質的にもバランスの取れた運営が行われることが必要となりますが、取締役会が適切に運営されているかについては、第三者機関が客観的に検証することが有効です。当社では、2018年より、取締役・監査役の支援体制の構築状況を含めて取締役会全体の実効性評価を実施しています。毎年行われる第三者評価では、取締役会の強みと課題、前年度の評価において抽出された課題の改善状況が検証され、取締役会に対し今後目指すべき方向性等の報告がなされます。取締役会ではさらに具体的な内容について報告が行われ、実効性をより一層高めるための具体的な取り組みについて議論を行い、コーポレートガバナンスの更なる強化に努めています。

取締役会実効性評価によりさらなる実効性向上を推進

第三者機関による実効性評価結果で提示された課題については、取締役会を通じて改善に向けた取り組みを行い、監督機能や意思決定機能のさらなる強化を図っています。特に近年は当社の事業領域が国内外に大きく拡大しており、グループ会社もその事業を実際に担っていることから、国内外でのグループガバナンスの強化が重要な課題となってきました。また、資本効率の向上を中心とする財務戦略や各種事業戦略についても取締役会で一層議論を深める必要が高まっています。

2023年度については、すでに第三者機関により取締役会の運営について評価を受けており、その結果は以下の通りです。この評価結果を踏まえ、2024年度においても、国内外のグループ全体戦略議論を一層深め、グループガバナンスの更なる高度化・強化を行い、グループ全体が健全で持続的な成長を実現し、企業価値向上が図れるよう、取締役会の実効性をさらに高めていきたいと考えています。

取締役会実効性評価

評価の方法

- ・全取締役・監査役を対象としたアンケート調査(第三者機関が作成・配布・回収)
- ・全取締役・監査役を対象とした第三者機関によるインタビュー(1人あたり約1時間)
- ・取締役会資料及び議事録の閲覧

アンケート項目

- ・取締役会全体評価
 - ・取締役会構成
 - ・事前準備
- ・運営
 - ・討議
 - ・人事・報酬諮問委員会
- ・執行の監督
 - ・議案の重要度と充足度

その結果は、第三者機関として評価、検討の上、レポートにまとめられ、2024年2月開催の取締役会において、当該評価会社よりその内容についての説明を受け、審議を実施しました。

2023年度における取締役会実効性評価に係る第三者機関の評価結果の概要

1. 結論

当社取締役会は全般的に高い水準で実効性が確保されていると評価しました。また、昨年度の実効性評価で提示された課題について、概ね進捗していることを確認しました。

2023年度の課題	取締役会評価で確認された取り組み / 課題状況	進捗
1 グループ全体視点での戦略議論	主な取組み ・昨年度に比してさらに個別具体的なかつ十分な審議がなされ、グループ全体の今後の更なる議論拡充に向けて大きな進捗が確認された。 ・CFO機能強化のため、候補者のあるべき像について議論を重ね、外部採用も行い、今後のより高度な財務戦略の議論に資する態勢を立て始めた。また、より多くの海外投資案件を通じて、グループ全体としての財務戦略を議論する機会も増やした。 ・人事・報酬諮問委員会で、候補者名を挙げ、率直な意見を相互に交わす建設的な議論を行った。 状況 ・今後、財務戦略については、エクイティ領域も含む議論が期待される。 ・今後、DX・IT・セキュリティについては、投資対効果を急進に置いて議論拡充することが期待される。	改善 途上
2 リスク管理・グループガバナンスに関する執行の監督	主な取組み ・昨年度の課題指摘を踏まえた具体的なアクションが複数見られ、進捗が確認された。 ・グループ内各社のリスクマップ作成、リスク管理委員会の場でのリスクマップ共有、各社リスク度合いの定量的・定性的分析、といった一連のプロセスを、グループレベルの仕組みとして構築。グループ内における施策の行き渡らせ方や施策実行の監督体制を整えた。 ・グループガバナンス強化に向けて、例えば役員報酬目標まで踏み込んだ議論をしつつ、適宜進捗報告するといった体制を構築した。 ・三様監査強化を通じて、内部監査部門からの報告機会を年1回から年2回に増やした。今後は、そうした報告体制を通じて、取締役会で報告された中身をグループ全体で精査・議論していくことが期待される。 状況 ・今後、グループガバナンス体制に合うガバナンス人財を特に海外の子会社・孫会社で充実させられるよう、より踏み込んだ取り組みが期待される。	改善 途上
3 「監督と執行の緩やかな分離」の進化	主な取組み ・取締役会と経営会議の役割分担が昨年度よりも更に明確になり、はっきり見てとれる「進化」が確認された。 ・昨年よりも経営会議を更に有効活用するようになり、皆が明確に各会議(経営会議と取締役会)の役割を認識し、議論するようになった。 ・権限委譲の基準・閾値(例：決裁金額)や取締役会付議基準の見直しが行われ、監督と執行の機能が昨年よりもさらに可視化されて明確に分かれるようになった。 状況 ・取締役会付議基準見直しを適宜実施することが期待される。	改善 途上

2. 取締役会の実効性を支える強み

当社取締役会は、第三者機関の評価を踏まえ、以下1～3の複数の「強み」によって実効性が支えられていることを確認しました。

強み	強みの詳細(第三者機関による観察)
1 執行のガバナンス向上に対する強い意志	・積水ハウスを更に健全にしていこうという、確固たる意志をもっていること ・指摘を真正面から受けとめ、漏らさず解決しようという強い課題解決志向があること
2 独立社外取締役のコミットメント	・フォーマル/インフォーマル双方のイベントに積極的に接し、新たな発見を得ようという社外取締役の時間的コミットメントが果たされていること
3 取締役会事務局のコミットメント	・取締役会との相互信頼関係を支える事務局の丁寧かつ素早い準備・対応がなされていること ・担当役員が上記対応を可能にするリーダーシップを発揮していること

3. 更なる実効性向上のための課題

当社取締役会は、第三者機関からの提言を踏まえ、2024年度の課題と検討すべき取り組みを以下のとおり確認しました。

2024年度の課題	課題の詳細(第三者機関による観察)	検討すべき取り組み
1 戦略的議論の更なる充実	・国内外のグループ会社におけるガバナンス・事業成長戦略を担う人財を拡充しつつ、グループ・グローバル事業戦略議論の拡充が期待される。 ・財務戦略について、手は打ちつつあるが、本格的な議論はこれからといえる。	・グループ・グローバルガバナンスの強化 ・デット・エクイティ両面での財務戦略議論(含む投資対効果のモニタリング) ・DX・IT・セキュリティ議論の拡充
2 事務局機能の更なる強化	・DX・IT・セキュリティについては、議論不足との自己評価が有る。 ・部署間における資料体裁・フォーマットの差はよいが、エグゼクティブサマリーと承認を求める事項についてまだ差があることへの課題意識が有る。 ・資料の質向上のために事務局がより積極的に議案上程部署へフィードバックすることが望まれる。	・一部フォーマットの統一や資料作成ガイドラインの策定等 ・事務局から各部署へのフィードバック強化

監査役会議長メッセージ

中長期的な企業価値向上を目指す 積水ハウス監査役会の実効性強化について



常任監査役・社外監査役(監査役会議長)

鶴田 龍一

パナソニック株式会社のIR室長や英国子会社代表取締役、監査役室長、顧問、その後、上場企業の社外監査役を歴任し、2018年4月に当社社外監査役、2022年4月に当社常任監査役(社外)・監査役会議長に就任。兼職として、CGコンサルティング 代表、事業構想大学院大学 特命講師。

監査役会議長としての責務

事業環境が日々変化し、ウクライナ・中東など国際情勢が不透明感を増していく中で、当社においても米国や豪州を中心に海外事業が大きな比重を占めるようになってきました。“内なる国際化”が求められる時代にあっても、当社として「変えなければならないもの」と「変えてはいけないもの」があり、“不易流行”の実践が重要であると認識しています。

積水ハウスグループは「人間愛」を根本哲学とする企業理念を基盤に事業を行っており、実践するうえで「インテグリティ」という要素は当社にとって大切で、変えてはならない価値観であります。これらを礎に住まいづくりを通じ、お客様や社会に「幸せ」を提供することで、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築してきました。人生100年時代の幸せを実現するため

には、企業が健全に運営され、効率的な経営が永続的に行われなければなりません。そのため監査役は、業容が拡大し業態が多様になりつつあるグループ各社が、健全性を確保し、持続的に発展していくことができるガバナンス体制確立のために、その職責を果たしてまいります。

私たち監査役は、取締役会と協働して会社の監督機能の一翼を担い、株主の負託を受けた法定独立機関として取締役の職務の執行を監査しております。また、良質なコーポレートガバナンスを確立する責務を通じ、会社の透明・公正な意思決定を担保するとともに、取締役会等の迅速・果断な意思決定が可能となる環境整備に努め、取締役会等を通じ能動的かつ積極的な意見の表明を行っています。

具体的には、取締役会をはじめ重要な会議への出席、監査役会における取締役等よりの報告聴取、積水ハウス本体の各部門及び国内外グループ会社の往査を実施して、各責任者との意思疎通を図り、改善に向けた提言等を行っています。特に社外監査役は重要性が高まっている海外子会社への往査に同行し、適時的確な指摘によりガバナンス強化を図っています。

また、会計監査人及び内部監査部門との緊密な連携による、実効性のある監査を通じ、企業経営の健全性、永続性を支えています。監査役としての役割を果たしていくにあたり、第3ディフェンスラインである会計監査人・内部監査部門との相互に緊密な情報共有が大切です。三者で協議を進め、情報共有の緊密化を一層図っていく必要があるとの合意のもと、監査役会は監査役監査・会計監査人監査・内部監査の三様監査連携を主導的に深化させています。

当社監査役会は、2名の社内監査役(うち1名は女性)と3名の社外監査役のさまざまなバックグラウンドを持った個性豊かな5名で構成されております。特に社外監査役は、それぞれ「法務」、「財務・会計」、そして「企業経営」に関する知識・知見を有する3名が選任されております。監査役活動のマナーリ化を防ぐため執行側との合意によるガイドラインとして、監査役の再任については最長2期8年を限度とし、就任時において一定の年齢制限を設けています。

急速に海外にウイングが広がる事業スコープの中、監査役会議長の私はコーポレートガバナンスを担う独立機関の代表として、予防監査に重点を置

くとともに、内部統制システムの整備と運用に関する監視・検証に努め、積水ハウスグループの健全で持続的な成長に貢献できれば幸いと感じております。監査役会ではさまざまなステークホルダーの皆様の利害を考慮し、率直かつ真剣な議論を心掛け、我々監査役会も積水ハウスグループのグローバルビジョン「わが家」を世界一幸せな場所にする`の実現、ひいては積水ハウスグループの企業価値向上に向けた実効性の高い監査に尽力してまいります。

第三者機関による検証を活用した客観的な監査役会実効性評価

監査役会は、2018年以来的の全社的なガバナンス改革とともに、さまざまな改善策を実施してきました。特に非対称になりがちな社内と社外監査役の情報格差の是正、三様監査の改革、社会の常識と目線が合った議論などを実現するために監査スコープの拡大など、地道に監査役活動の改善を図ってまいりました。しかしながら、これまでは監査役だけの価値観における「改革」であり、第三者の力を借りて他社と比較や分析をしたことはありませんでした。そのため、自らを厳しく律する立場である当社監査役会としては、監査品質や監査役会運営の向上を目的に、2023年度より第三者機関による監査役会及び監査役監査活動の実効性評価を実施しました。次ページ記載の方法にて、客観性の高い第三者機関の評価による監査役会の「強み」と「課題」、抽出された課題への改善・今後進めるべき方向性等について確認するとともに、具体的施策を実施し、監査役会のさらなる実効性強化につなげていきます。

監査役会実効性評価により更なる実効性向上を推進

2023年度は、海外も含めた積水ハウスグループ各社における内部統制システムや情報セキュリティに関する整備・運用状況についての確認や、三様監査連携の強化、海外子会社に関し、監査役と会計監査人による合同監査の実施等、内部統制システムの強化に資するさまざまな取組みを行いました。それら取組みに対する2023年度の監査役会実効性評価の結果は以下の通りです。

監査役会実効性評価

評価の方法

- ・全監査役を対象としたアンケート調査（第三者機関が作成・配布・回収）
- ・全監査役、監査部長及び会計監査人を対象とした第三者機関によるインタビュー（1人あたり約1時間）
- ・監査役会資料及び議事録等の閲覧

アンケートの主要項目

- ・監査方針・計画
 - ・経営幹部への提言・業務執行の監査
 - ・内部監査体制
- ・子会社監査体制
 - ・不正把握体制
 - ・会計監査体制
 - ・三様監査の連携
- ・内部統制システムの構築・運用に関する監査
 - ・監査役会運営 等

その結果は、第三者機関として評価、検討の上、レポートにまとめられ、当該第三者機関よりその内容についての説明を受け、2024年2月開催の監査役会にて審議・決議し、3月の取締役会に報告しました。

2023年度における監査役会実効性評価に係る第三者機関の評価結果の概要

1. 結論

当社監査役会は、第三者機関のアンケート及びインタビュー結果の分析、提言を踏まえ、監査役会及び監査役監査活動の実効性が高い水準で確保されていることを確認しました。また、当社監査役会は従来の監査活動に加え、昨年度に定めた重点事項に関する取組みが概ね進捗していることを確認しました。

2023年度の取組み事項	取組み内容 / 課題状況	
1 当社グループにおける内部統制システムの整備・運用状況の確認	主な取組み	・個別具体的な取組みによる進捗が確認された。 ・監査役が、リスク管理委員会、人事・報酬諮問委員会等に出席し、審議内容を監査役会にて共有した。 ・グループ全体の内部通報制度の整備状況の確認に加え、8月度より毎月の運用状況の確認を実施した。 ・子会社監査役の選任プロセスの確認と、当社監査役及び子会社監査役で構成されるグループ監査役連携会議を充実させた。
2 三様監査連携の強化	主な取組み	・監査役、内部監査部門、会計監査人が一堂に会する「三様監査連携会議」を定期的に開催するなどの取組みにより、三者の連携頻度が増し、意思疎通による改善への動きかけの向上が確認された。 ・三様監査連携会議を4回開催した。 ・監査役が月次で内部監査報告を受けるとともに、主たる子会社から定期的に内部監査報告を受けた。 ・米子子会社について、監査役と会計監査人が合同で監査を実施した。
3 情報セキュリティに関する体制の整備・運用状況の確認	主な取組み	・今後、情報セキュリティについては、サプライチェーンも含めた一層の強化、整備運用体制の更なる充実が期待される。 ・個別具体的な取組みによる進捗が確認された。 ・常任監査役が情報セキュリティ委員会に出席し、監査役会にて適時に報告を実施した。 ・情報セキュリティ委員会委員長及び情報セキュリティ担当部署のヒアリングを定期的に実施した。 ・国内外の事業所、グループ会社往査時にITセキュリティ体制の整備・運用状況について確認した。

2. 監査役会の実効性を支える強み

当社監査役会は、第三者機関による評価を踏まえ、以下の「強み」によって実効性が支えられていることを確認しました。

強み	強みの詳細（第三者機関による評価を踏まえ）
1 経営幹部との意見交換	・信頼関係に基づき、経営幹部と監査役会間で率直な意見交換が実施され、忌憚のない提言により経営幹部の真摯な課題解決の促進がなされていること。 ・全監査役は、フォーマル/インフォーマル双方のイベントに積極的に参加することができ、会社の状況を知る機会が多いこと。
2 監査役相互の情報共有と迅速な対応	・社外監査役の1人が常勤として監査役会議長を務め、監査役会運営や監査役の監査活動に社外の視点・知見を積極的に反映していること。 ・監査役会以外の場でも、社外監査役が監査役会の在り方等について、改善提案を行っていること。 ・監査役会決議に対する迅速な対応により、監査役の相互の信頼関係が支えられていること。 ・常任監査役が監査活動を丁寧に監査役会で報告し、社外監査役との情報の非対称性を緩和していること。
3 内部監査部門・会計監査人との連携	・定期的な三様監査連携会議で、監査役会・内部監査部門・会計監査人が相互に積極的な情報開示を行い、自由闊達な議論を実施することで、より迅速な課題対応につなげていること。 ・監査役が上記対応を可能にするリーダーシップを発揮していること。

3. 更なる実効性向上のための課題

当社監査役会は、第三者機関からの、更なる実効性向上に向けた検討課題に関する指摘を踏まえ、今後重点的に検討すべき課題を以下のとおり確認しました。

2024年度の課題	課題の詳細	検討すべき取組み
1 グループ全体の監査体制の強化	・国内外グループ会社の事業規模・リスクに応じ内部監査機能を整備・強化している現状を踏まえ、各社の監査体制及び内部統制システムの整備・運用状況の更なる改善に向けて、監査役による状況確認を充実させることが重要である。 ・特に、海外事業については、事業拡大のスピードに合わせたガバナンス体制の充実及び内部監査体制の構築・強化の途上である。内部監査部門はリスクの分析・可視化等を通じた監査の充実が必要であり、監査役はその強化・充実の支援をすることが重要である。	・内部監査部門等と連携し、各子会社の監査機能の充実度を評価しながら、監査役が、グループ全体の監査体制強化の状況を確認 ・内部監査部門等と連携し、監査リスクの分析、可視化を支援し、海外子会社の監査体制について、監査役会は、その実態に合わせた内部監査体制強化を支援
2 社外取締役との連携強化	・監査役会と社外取締役との連携は行われているものの、取締役会議題に関する議論に重点がおかれており、当社グループを横断する広い観点での議論がさらに必要である。	・取締役会議題に限定しない横断的テーマについて、意見交換を実施し、社外取締役との連携をより深度あるものとするることによって、監査役は課題共有のスピード化と改善に向けた取組みを強化

人事・報酬諮問委員会 委員長メッセージ

より透明性の高いCEOの評価・選任プロセス及び 経営人財パイプラインの実効性強化にむけて



社外取締役(人事・報酬諮問委員会 委員長)

吉丸 由紀子

沖電気工業株式会社 米国法人取締役、日産自動車株式会社 ダイバーシティディベロプメントオフィス室長、株式会社ニフコ執行役員を歴任。2018年4月に当社社外取締役に、2020年5月に当社人事・報酬諮問委員会 委員長に就任。

人事・報酬諮問委員会 委員長としての責務

ステークホルダーの信頼を高め持続的成長を加速すべく当社が「ガバナンス改革元年」と位置づけた2018年に社外取締役に就任、コーポレートガバナンスへの強い想いのもと、2020年よりその中核ともいえる人事・報酬諮問委員会の委員長を拝命しています。取締役会の諮問機関として、構成員数を絞り社外取締役が過半の委員会にて公正性・客観性ある密度濃い審議を行い、取締役会への答申にとどまらず、株主・投資家、顧客、従業員をはじめすべてのステークホルダーへの説明責任を果たし、役員の人事・報酬に関するプロセスの透明性を確保できるよう運営してまいります。

社外委員によるCEO評価ミーティング

CEOの評価・選任プロセスをより透明性の高いものとするため、現CEOの評価を行う場として、「CEO評価ミーティング」を毎年実施しています。「CEO評価ミーティング」では、ステークホルダーにも公表している「CEO評価の着眼点」に基づき、人事・報酬諮問委員会を構成する社外取締役3名及びCEOが出席し、対象年度の業績に対する評価、現状の課題認識、自己評価、経営ビジョン等に関する意見交換等を行いCEOの評価を実施し、取締役の次期選任案と併せ取締役会に答申しています。なお、「CEO評価の着眼点」については、毎年、更新の必要性を審議しています。

CEO評価の着眼点

資質要件	企業理念の体現、俯瞰的な視野	企業理念に基づき、グローバルビジョンの実現に向けた具体的施策を広範囲に推進しているか
能力要件	社会的課題の解決に向けた構想力	社会課題を的確に把握し、ビジョンをもって、ビジネスモデルへ展開しているか
	新たな市場を創る革新性	権限委譲を適切に実施し、新たな市場に対応し得る創造的な企業風土の醸成に取り組んでいるか
	多様なステークホルダーとの協働	顧客、従業員、取引先、投資家などのステークホルダーとの関係性の構築・強化を進めているか
意欲・健康	グループの総合力を高める組織開発力	グループ全体の司令塔として、グローバルを含む組織体制の進化・発展を主導しているか
	中期的な経営の安定	自身の健康に気を配り、経営トップとしての職責を果たす意欲があるか

「次期CEO人財要件」及び「CEO後継者育成フレームワーク」の策定

2023年度は、第6次中期経営計画に掲げる「経営人財パイプラインの実効性強化」を実現するため、人事・報酬諮問委員会にて5回の審議を重ね、「次期CEO人財要件」及び「CEO後継者育成フレームワーク」を取締役会へ上程・策定しました。この内容は、次期CEO選定プロセスの客観性・透明性を示すとともに、「一人でも多くのリーダーに、自身の役割を継ぐ人財を育成することがリーダーの責務であることを理解してほしい」という想いから、CEOが自らの言葉で、直接全従業員に向けた発信も行いました。「次期CEO人財要件」については、人事・報酬諮問委員会において、その時々を経営環境を見据えた「あるべきCEO像」について継続的な議論を行い、必要な見直しを行います。また、「CEO後継者育成フレームワーク」の一環として、人事・報酬諮問委員会と別枠会議体として、CEOサクセッションに特化した「CEOサクセッションプラン会議」を設置し、CEO後継者候補リストを作成して、タフアサインメントや人事ローテーション等を通じた育成状況をモニタリングします。

次期CEOの人財要件

資質	・積水ハウスグループの社会的使命を果たすべく、企業理念を自ら体現している ・ゆるぎない、確固たるインテグリティを有している	
能力	構想力	社会の変化から新たな課題を捉え、住まいを通じた「幸せ」の実現に向けた将来構成を描き、ビジネスモデルへ展開する
	革新性	対話によって多様なアイデアを引き出し、柔軟な発想のもと、時機を的確に捉え、迅速にイノベーションを推進する
	協働	人の多様性を受容し、さまざまなステークホルダーとの強固な信頼関係を築く
	組織開発力	グローバルで自律度の高い組織文化を醸成し、積水ハウスグループの人財価値を高める
	マインド	・自らの責任のもとに、積水ハウスグループ全体を主導する気概を持っている ・グローバルビジョンの実現に対する強い想いと情熱を持ち続けている

コーポレートガバナンス

取締役候補者の選定方針と手続き

(2024年5月1日現在)

取締役候補者には、高いインテグリティ（誠実で高い倫理観、真摯さ）と経営能力を兼ね備え、当社グループの企業理念を実践するにふさわしく、当社グループの事業について関心及び深い洞察力等の資質を有し、企業価値の創出及び業績向上への貢献意識の高い者を選定します。

取締役候補者の選定方針については、取締役会の諮問機関であり、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外取締役とする人事・報酬諮問委員会で審議のうえ、その答申を踏まえ、取締役会で決定します。

また、具体的な候補者の選定案については、人事・報酬諮問委員会で審議のうえ、その答申を踏まえ、取締役会で決定します。

なお、社内取締役候補者の選定については、資質要件（企業理念の体现、俯瞰的な視野）及び能力要件（社会課題の解決に向けた構想力、新たな市場を創る革新性、多様なステークホルダーとの協働、グループの総合力を高める組織開発力）を定めており、人事・報酬諮問委員会にて人材要件及び業績評価を踏まえた審議を実施します。

人事・報酬諮問委員会が選解任プロセスを監督		人財登用会議（社内取締役等で構成）が選解任、人財配置、育成を審議		
部門	取締役兼務委任型執行役員 5名	委任型執行役員 16名	雇用型執行役員 21名	業務役員 31名
	監督と執行の緩やかな分離を実践し、中期経営計画達成に向けて担当部門を掌管するとともに、担当部門の執行責任を担う	取締役候補として、担当部門の主要な領域を担当し、中期経営計画達成に向けてその領域の執行責任を担う	委任型執行役員候補として、担当部署を担当し、中期経営計画達成に向けてその部署の執行責任を担う	雇用型執行役員候補として、担当部署を担当し、中期経営計画達成に向けてその部署の執行責任を担う
	仲井 嘉浩 （代表取締役 社長兼 CEO）			
請負型ビジネス部門	篠崎 浩士（専務）	青木 慎治（常務） 木村 良典（常務） 近藤 隆裕（常務）	吉安 祐二 糠信 巧 岩田 慶隆 宮越 建	金澤 賢一 高畠 哲也 佐々木 薫 井原 雄一 塚田 泰之 吉川 基宏 伊丸 和宏 竹内 順二 見延 友章 浅田 浩史 生水 誠通 原本 秀和
開発型ビジネス部門	石井 徹（専務）	柳 武久（常務） 辻 徹 （常務）	高濱 浩章 田森 直紀	久米本 憲一 宮島 一仁
戦略部門		廣田 耕平（常務） 吉田 裕明（常務） 足立 紀生（常務）	神谷 佳之 松井 直哉 小松 洋一	中野 雄太 北田 佳余*1 矢倉 嗣也
財務・ESG部門	堀内 容介 （代表取締役 副会長）	豊田 治彦（専務） 藤田 徹（常務）	吉田 篤史 菊地 正宏 近田 智也 山田 実和*1	岸本 浩一 川畑 弘幸 井阪 由紀*1
管理・人事部門	田中 聡 （代表取締役 副社長）	吉本 継蔵（専務） 皆川 修（常務）	岸 隆裕 安信 秀昭 河村 直樹	北村 浩幸
技術・生産部門		野間 賢（専務） 上木 宏平（常務） 松村 耕也（常務）	中山 英彦 河野 秀明 岡澤 健治	沢辺 泰代*1 矢野 直子*1 太田 正義 中田 篤志 小谷 匡史 齋藤 秀雄 上野 美幸
関係会社		大村 泰志（常務）	小西 賢二 伊藤 一徳	大高 一朗 春木 卓伸 松下 英一

*1 女性

コーポレートガバナンス

スキルマトリックスと各項目の選定理由

氏名	●男性 ●女性	取締役在任年数 (2024年 4月25日開催の 株主総会終結時)	特に期待する知識・経験・能力					
			企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバー シティ	ガバナンス リスク管理 コンプライ アンス
仲井 嘉浩	●	8年	●		●		●	●
堀内 容介	●	8年	●		●	●	●	
田中 聡	●	4年	●	●		●	●	●
石井 徹	●	4年	●	●			●	
篠崎 浩士	●	1年	●			●		●
吉丸 由紀子*	●	6年	●	●			●	●
北沢 利文*	●	4年	●	●	●			●
中島 好美*	●	3年	●	●	●		●	
武川 恵子*	●	3年				●	●	●
阿部 伸一*	●	2年	●	●		●	●	

※上記一覧表は、特に期待する知識・経験・能力であり、有するすべての知見を表すものではありません。
* 社外

取締役室

当社は、社外取締役の職務を補助する体制として取締役室を設置し、複数名の従業員を配置しています。
取締役室では、取締役会議題の事前説明、事業視察への随行や当社・業界動向をまとめた「積水ハウスレポート」を社外取締役月に月次発行するなど、社外取締役への情報提供を充実させるとともに、社外取締役と代表取締役や監査役とのコミュニケーション機会の創出などに取り組んでいます。社外役員からは、これらの取り組みは取締役会での活発な議論に貢献していると評価されており、社外取締役のさらなる機能発揮に向け、取組みを深化させていきます。

スキル項目	選定理由
企業経営 経営戦略	当社は累積建築戸数が260万戸を超える住宅業界のリーディングカンパニーであり、事業環境が大きく変化 する中、持続的な成長戦略の策定には、住宅・建築・都市開発分野でのマネジメント経験・経営実績を持つ取締役が 必要である。また、グローバルビジョン「ハード・ソフト・サービスを融合し、幸せを提案」の実現・推進のため には、異業種における経験、特に「健康」「つながり」「学び」といった消費者サービス分野でのマネジメント経験・ 経営実績やデジタル技術の活用によるビジネスモデルの変革に資する知識・経験を持つ取締役が必要である。
国際事業 海外知見	成長分野である国際事業の成長戦略の策定および経営監督のためには、海外での事業マネジメント経験や海外の 生活文化・事業環境などに豊富な知識・経験を持つ取締役が必要である。
財務戦略・会計	正確な財務報告はもちろん、強固な財務基盤を構築し、持続的な企業価値向上に向けた成長投資(M&Aを含む)の 推進と株主還元強化を実現する財務戦略の策定には、財務・会計分野における確かな知識・経験を持つ取締 役が必要である。
技術・環境 イノベーション	先進技術を取り入れた安全・安心・快適性能を併せ持つ高品質の住宅供給を実現し、当社の高い環境技術や確 かな施工力をさらに進歩・発展させるためには、さまざまなイノベーションの推進実績や地球環境分野の課題に 対して、経営視点での積極的な取組みを可能とする知識・経験を持つ取締役が必要である。
社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	お客様がより幸せを感じられる住まいを提供するとともに、事業を通じてさまざまな社会課題に取り組むため には、従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる人財戦略の策定が必要であり、ダイバーシティ、エ クイティ&インクルージョンの推進を含む人財開発分野での確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
ガバナンス リスク管理 コンプライアンス	適切なガバナンス体制の確立は持続的な企業価値向上の基盤であり、取締役会における経営監督の実効性向上 のためにも、コーポレートガバナンスやリスク管理・コンプライアンス分野で確かな知識・経験を持つ取締 役が必要である。

取締役・監査役のトレーニング

取締役・監査役に対して、各界の有識者を講師として招くなど、経営に必要なまたは有用となる知識をより深めるための
研修を定期的に実施しています。また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、積水ハウスグループの事業内容、経営
戦略、事業戦略および財務状況などを理解いただくため、十分な時間を設けて説明などを実施しています。

コーポレートガバナンス

執行役員選任プロセスの高度化

- 委任型執行役員の選任：「経営人材アセスメント」の実施
- 「経営人材アセスメント」
- 新任候補者について、業績評価、多面評価に加え、外部機関による「経営人材アセスメント」を実施
 - 長時間インタビューや複数の心理テストなどさまざまな情報を活用し、現状評価・成長可能性などを総合的に判断
 - 人事・報酬諮問委員会において選任の審議を実施
 - アセスメント結果を本人にフィードバックするとともに、今後の育成プランを策定

- 雇用型執行役員の選任：「サクセッションプラン会議」「人財登用会議」の実施
- 「サクセッションプラン会議」
- 雇用型執行役員・業務役員のサクセッサ（後継者）の見える化を目的として、部門ごとの業務役員以上および職責者全員でサクセッサの情報共有のための会議を実施
 - サクセッサの情報共有・育成プランの議論を通じ、将来の経営者候補バイブラインの充実を図る

- 「人財登用会議」
- 委任型執行役員（常務以上）が雇用型執行役員および業務役員の候補者を推薦
 - 社内取締役等による人財登用会議を実施し、各取締役の目線で候補者の選任を審議した上で社長執行役員が選任案を決定し、取締役会に上程

役員報酬

- 報酬の基本方針
- (1) 「人間愛」を根本哲学とする企業理念に従い、株主・投資家、顧客、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーに対して公正であるべく、高度な報酬ガバナンスを通じて客観性・透明性を確保し、説明責任を十分に果たすものとします。
- (2) ESG経営のリーディングカンパニーを目指すべく、社会的意義を重視し、かつインベティブな成長戦略の着実な遂行についてのコミットメントを明確にし、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして機能する報酬制度とします。

- (3) 経営陣幹部の育成・評価との連携を重視し、次世代の経営人材の成長意欲を喚起し、積水ハウスグループ全体の組織活力の長期的な向上をもたらすものとします。

- 報酬ガバナンス
- 取締役会は、報酬決定プロセスの客観性・独立性の向上を図るため、取締役会決議により、取締役の個人別報酬支給額決定を人事・報酬諮問委員会へ委任しています。

取締役（CEOを含み社外取締役を除く）の報酬体系およびインセンティブ報酬の仕組み

報酬等の種類			業績評価指標	概要および業績連動報酬に係る指標の選定理由
固定	基本報酬		—	代表権や役位などに応じて決定した額を毎月支給します。
変動	短期	業績連動賞与	連結経常利益	各事業年度の重要な経営指標の一つである連結経常利益を業績評価指標とし、連結経常利益に対して、取締役（CEOを含み社外取締役を除く）の役位別にあらかじめ定めた賞与係数を乗じ、支給額を算定します。 なお、親会社株主に帰属する当期純利益が1,200億円未満の場合は、支給しないこととします。
	中期	業績連動型株式報酬（PSU*1）	ROEおよびESG経営指標	中期の重要な財務指標であるROE及び非財務指標であるESG経営指標を業績評価指標とします。 取締役（CEOを含み社外取締役を除く）の役位別にあらかじめ定めた基準額に相当する数の基準株式ユニットを付与し、連続する3事業年度の評価期間におけるROE及びESG経営指標の目標達成度に応じて、評価期間終了時において0%～150%の範囲内で支給ユニット数を決定し、当該支給ユニット数の50%を株式にて交付、残りを納税目的金銭として支給します。 ROEとESG評価指標の各評価ウエイトはROE連動部分80%：ESG経営指標連動部分20%とし、ESG経営指標については、目標設定や評価に関するプロセスの客観性・透明性を高めるべく、人事・報酬諮問委員会における厳格なレビューを実施します。
	長期	譲渡制限付株式報酬（RS*2）	—	取締役（CEOを含み社外取締役を除く）の役位別にあらかじめ定めた基準額に相当する数の当社普通株式（譲渡制限付）を交付し、当社の取締役および執行役員のいずれの地位も喪失した場合に譲渡制限を解除します。

*1 PSU：Performance Share Unit
*2 RS：Restricted Stock

コーポレートガバナンス

取締役（CEO を含み社外取締役を除く）の報酬
〔報酬水準〕

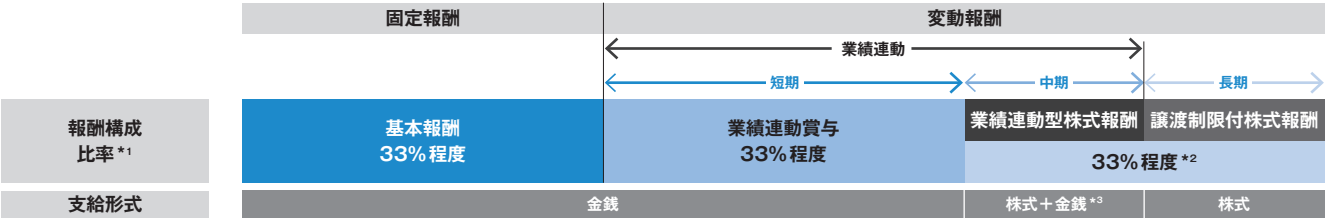
外部専門機関の客観的な報酬市場調査データを活用し、報酬ベンチマーク企業群を選定の上、当社グループの企業規模ならびに業績規模と整合的な水準に設定しています。

〔報酬体系およびインセンティブ報酬の仕組みの概要〕

取締役（CEO を含み社外取締役を除く）の報酬体系は、基本報酬（固定報酬）およびインセンティブ報酬（変動報酬）で構成し、インセンティブ報酬（変動報酬）は「業績連動賞与（短期業績連動）」、「業績連動型株式報酬（中期業績連動）」および「譲渡制限付株式報酬（長期業績連動）」の3種類を組み合わせています。

報酬構成比率については、総報酬に占める業績連動賞与の比率を縮小し、株式報酬の比率を拡大することで、単年度の業績目標の達成のみならず、長期的かつ持続的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、役位ごとの役割・責任に応じて適切な構成比を設定し、代表取締役については基準業績達成時の報酬構成比率（基本報酬：業績連動賞与：株式報酬）を概ね1：1：1としています。

基準業績時における代表取締役（CEO を含む）の報酬構成比率イメージ



*1 報酬構成比率は、役位ならびに会社業績および業績評価指標（KPI）の達成状況に応じて変動します。基準業績時における代表取締役（CEO を含む）の構成比率を記載しています。

*2 業績連動型株式報酬と譲渡制限付株式報酬の構成割合は、概ね1：1です（基準業績時）。

*3 業績連動型株式報酬のうち50％については、納税資金に充当することを目的として金銭で支給します。

社外取締役の報酬等

当社の社外取締役の報酬等は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、基本報酬（固定報酬）及び取締役会議長、人事・報酬諮問委員会の委員長もしくは委員の職責に応じた各種手当から構成されます。基本報酬や各種手当の水準は、外部専門機関の客観的な報酬市場調査データを参考に設定しています。

監査役の報酬等

当社の監査役の報酬等は、客観的かつ独立した立場から当社の経営を監督するという役割に鑑みて、基本報酬（固定報酬）のみとします。基本報酬の水準は外部専門機関の客観的な報酬市場調査データ等を参考に、その職責等に応じて設定しています。

当社の監査役の報酬制度の基本方針や報酬体系、監査役個人別の報酬支給額については、株主総会で決議された上限額の範囲内で、監査役会にて決定します。

株式保有ガイドラインの導入

当社は、「ESG経営のリーディングカンパニー」を目指す上で、業績連動型株式報酬の一部にESG経営指標に基づく評価を反映することに加え、株主の皆様との価値共有を長期的かつ持続的に担保していくことを重要と考えています。そのため、株式保有ガイドラインを設定し、業務執行取締役に対して当社取締役としての在任中、予め定めた基準金額（株式時価ベース）に相当するまで当社株式の保有強化を促すこととし、基準到達以降は最低限、基準金額以上の継続保有を義務付けることとします。

なお、基準金額は、代表取締役については年間基本報酬の2倍、その他の対象取締役（社外取締役を除く）については年間基本報酬と同額とします。

株式報酬返還条項（マルス・クローバック条項）

当社は、業務執行取締役の過度なリスクテイクを抑制し、経営の健全性を確保することを目的に、業務執行取締役の職務の執行又は行為に起因し又は関連して、不正行為や法令違反等の重大な事由が生じた場合に、人事・報酬諮問委員会の審議を踏まえた取締役会決議により、株式報酬として割当済みの株式又は基準株式ユニットの全部又は一部もしくは相当額の金銭について、無償取得・没収又は返還請求することができる条項（マルス・クローバック条項）を役員報酬規程に設定しています。

コーポレートガバナンス

2022年度～2024年度の業績連動型株式報酬【PSU3】のESG経営指標および目標値

ESG経営指標		目標値(2024年度末)	ウェイト
E(環境)	戸建住宅ZEH比率(注1)	90%	40%
	賃貸住戸ZEH比率(注1)	70%	
S(社会性向上)	女性管理職人数(注2)	310人	30%
	男性育児休業取得率(注2)	98%	
	1人当たり月平均総労働時間*1(注3)	175時間／月	
G(ガバナンス)	評価機関等のレビューを踏まえたコーポレート・ガバナンスコード対応	第三者レビュー(TOPIX100企業比較)を通じた開示レベルの向上	30%
	グループ会社管理規則の明確化によるガバナンス体制の構築及びガバナンス人財の育成強化と適正配置	グループ会社管理規則の運用とガバナンス人財育成および人財配置の実施	

*1 労働安全衛生に関する指標

2023年度～2025年度の業績連動型株式報酬【PSU4】のESG経営指標および目標値

ESG経営指標		目標値(2025年度末)	ウェイト
E(環境)	事業活動におけるCO ₂ 排出削減率(スコープ1・2)(注4)	59%	40%
	戸建住宅ZEH比率(注1)	92%	
	賃貸住戸ZEH比率(注1)	75%	
S(社会性向上)	女性管理職人数(注2)	350人	30%
	男性育児休業取得率(注2)	98%	
	年次有給休暇取得率 ² (注3)	70%	
G(ガバナンス)	情報セキュリティ体制の強化	セキュリティ要件・ルールに沿って当社グループ全体の業務が適正に運用されている	30%
	米国におけるグループガバナンスの確立	米国子会社における事業統括機能の定着	

*2 労働安全衛生に関する指標

(注1)集計対象会社：当社
(注2)集計対象会社：当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ(株)、積水ハウスリフォーム(株)
(注3)集計対象会社：当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウスリフォーム(株)
(注4)集計対象会社：当社グループ

2023年度の報酬等

当社の役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数
		基本報酬	業績連動賞与	業績連動型 株式報酬	譲渡制限付 株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	1,091	267	255	444	123	6名
監査役(社外監査役を除く)	81	81	—	—	—	2名
社外役員	201	201	—	—	—	8名

※上記には、2021年4月27日開催の第70回定時株主総会終結の日をもって退任した取締役3名、2022年4月26日開催の第71回定時株主総会終結の日をもって退任した取締役1名、2023年4月25日開催の第72回定時株主総会終結の日をもって退任した取締役1名を含んでいます。

2021年度～2023年度の業績連動型株式報酬【PSU2】の目標および実績

業績評価指標	評価ウェイト	支給率の変動幅	目標業績		実績	指標ごとの支給率
ROE(3年平均)	80%	0%～150%	最高	12.00%	11.60%	140%
			標準	10.00%		
			最低	8.00%		
ESG経営指標	20%	0%～150%	※			138%

※当該PSUのESG経営指標は、E(環境){①戸建ZEH比率、②シャーメゾンZEH戸数}、S(社会){③女性管理職人数、④男性育児休業取得率、⑤月平均総労働時間}、G(ガバナンス){⑥CGコード対応の充実、⑦親会社・子会社の権限と責任の明確化とグループ内のガバナンス人財の育成強化と適正配置}の各項目における目標を定め、その達成度を人事・報酬諮問委員会において評価し、138%の支給率となりました。

取締役(社外取締役を除く)の連結報酬等の総額等

(百万円)

氏名	報酬等の種類別の額等				報酬等の総額
	基本報酬	業績連動賞与	業績連動型 株式報酬	譲渡制限付 株式報酬	
仲井 嘉浩	80	82	126	41	330
堀内 容介	56	57	88	29	230
田中 聡	49	50	72	26	198
石井 徹	41	33	41	12	128
篠崎 浩士	31	33	13	10	87

※連結報酬等の総額が1億円以上の者および2024年1月31日現在において当社の取締役(社外取締役を除く)である者について、記載しています。

コーポレートガバナンス

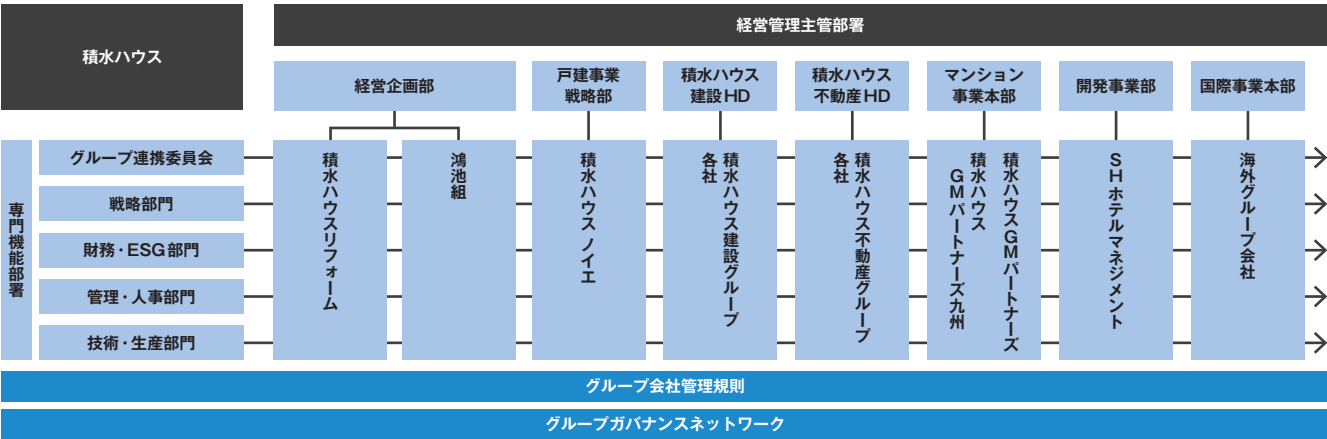
グループガバナンス体制の強化

グループ会社管理体制の強化

事業セグメントに応じてグループ会社の事業活動を管理監督する「経営管理主管部署」を定めるとともに、専門性を有する当社本社部署が「専門機能部署」として、その補佐に加え、特に専門性の高い業務を主導的に管理する二軸の管理体制を構築、運用しています。

「経営管理主管部署」は、各子会社の業務執行状況について、随時または定期的に報告を求めるほか、当社本社部署と連携して業務基準の整備などを進めています。また、当社本社部署が各担当業務に応じて子会社の業務を指導、監督するほか、一部の子会社については、当社から取締役、監査役を派遣し、業務執行に関して監督、監査を行っています。

主なグループ会社の管理体制図(2024年5月1日現在)



中間持株会社「積水ハウス建設ホールディングス」の業務開始

2024年2月に、積水ハウス建設各社を傘下に持つ積水ハウス建設ホールディングス株式会社が業務を開始しました。

積水ハウス本社から中間持株会社である同社への権限委譲と専門組織・人材の配置を実施し、ガバナンスの強化を推進しました。

<中間持株会社体制の主な目的>

- ① 積水ハウス建設グループの事業領域拡大を見据えた事業推進
- ② 積水ハウス建設各社の地域密着性を踏まえた高品質で安全な建設工事の実現
- ③ 機動的な人事制度改革
- ④ 成長戦略の実現とガバナンスの強化による「請負型ビジネス」の成長

ガバナンスネットワークの推進

主要事業会社(積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム、積水ハウス ノイエ、鴻池組)のガバナンス人材の配置状況・課題を把握して、適正な配置施策を推進しています。また、海外を含め積水ハウス・グループ会社間のガバナンス強化に向けたディスカッションの場として、グローバルガバナンスミーティングやエリアガバナンスミーティングを定期的に開催しています。

グループ会社リスクマップの作成

主要事業会社(積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム、積水ハウス ノイエ、鴻池組)においてリスクマップを作成し、リスク管理委員会で各社リスクマップの報告およびリスク認識に関するディスカッションを定期的実施しています。

コーポレートガバナンス

政策保有株式

政策保有株式に関する基本的な方針

- ① 当社は、取引先との安定的な関係維持・強化を通じた当社の中長期的な企業価値向上に資すると判断する場合を除き、政策保有株式を保有しないものとします。また、政策保有株主との間の取引に関しては、取引の経済的合理性を十分に検証して、継続するか否かを判断するものとします。
- ② 政策保有株式については、資本・資産効率向上の観点から必要最小限の保有を基本とし、保有の妥当性について、毎年、取締役会において検証するものとします。取締役会では、個別銘柄毎に保有目的やリスクとリターンを踏まえた中長期的な経済合理性等を総合的に検証し、検証の結果、継続して保有する意義が薄れた銘柄については、市場環境等を考慮の上、売却を進めます。また、保有の妥当性が認められる銘柄についても、当社の資本政策や市場環境等を考慮の上、全部または一部を売却することがあります。
- ③ 政策保有株式に関する取締役会での検証の概要は、コーポレートガバナンスに関する報告書等で適切に開示を行います。
- ④ 当社の株式を政策保有株式として保有している会社からその株式の売却等の意向が示された場合は、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げることは一切行いません。
- ⑤ 議決権の行使に関する基準

当社は、政策保有株式の発行会社の経営方針等を勘案した上で、発行会社及び当社の中長期的な企業価値向上の観点から、合理的な基準により議案毎に賛否を総合的に判断し、議決権を行使します。

内容を精査した結果、慎重な検討が必要と判断される議案（買収防衛策、事業再編等）については、関係部署で協議の上、発行会社との対話等を実施し、賛否を判断します。また、株主価値を毀損するとの判断に至った議案については、反対票を投じます。

政策保有株式に関する検証

当社は、2023年10月開催の取締役会において、政策保有株式として保有する全上場株式（積水ハウス・リート投資法人および持分法適用会社を除く16銘柄）を対象として、保有状況、リスク・リターン（株価乖離率、配当利回り、ROE、信用格付など）および取引の重要性を踏まえ、総合的な保有意義の検証を行いました。

資本効率向上の観点から、政策保有株式について段階的に縮減を進める方針としており、第6次中期経営計画期間（2026年1月末まで）においては、連結純資産額に対する割合*1の3%以下を目標としています。

*1 有価証券報告書に記載する「保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の貸借対照表計上額」（非上場株式を含む）の連結純資産額に対する割合を指します。

（2023年度 売却実績）

検証対象16銘柄のうち、2銘柄の全株式および5銘柄の一部株式を売却しました。

（2023年度 連結純資産額に対する割合）

当年度末における連結純資産額に対する割合は4.3%です。

G コンプライアンスの推進

1. 体制（ガバナンス）

グループ全体のコンプライアンス推進体制

グループ全体のコンプライアンスの遵守に向けて、各種関係法令の主管担当の専門機能部署および各事業部門を統括的に管理する経営管理主管部署を定めています。専門機能部署がそれぞれの職務分掌に応じて、経営管理主管部署と連携を図りながら、グループ全体の横断的な管理を推進しています。その管理状況については、取締役会の諮問機関として設置されたリスク管理委員会において報告・検証され、さらなる改善が図られています。

積水ハウスグループ 企業倫理要項

当社グループは、法令、定款その他企業倫理の遵守について具体的に規定した「積水ハウスグループ 企業倫理要項」を定め、当社グループの全役職員に徹底し、遵守していくことに努めています。

 積水ハウスグループ 企業倫理要項

コンプライアンス研修

当社グループ全体のコンプライアンス意識を醸成するため、全グループ従業員を対象に「コンプライアンス研修」を実施しています。

内部通報制度

当社グループでは、役職員、ならびに、継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役職員からの通報・相談を当社法務部 人権・コンプライアンス推進室及び社外の弁護士事務所を窓口として受け付ける内部通報制度（積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン）を設けています。また、海外グループ会社の役職員向けにも上記と同じ窓口で受け付けるグローバルな内部通報制度（積水ハウスグローバルヘルプライン）を設置しています。当社取締役会は、内部通報制度の運用状況について定期的に報告を受け、適切に監督しています。

内部監査

当社は、グループ会社を含む内部監査及び業務の適正化を図る組織として、監査部を設置し、十分な知識、技能を有する内部監査担当者を配置し、国内外のグループ会社を含めたグローバルな監査体制構築を図っています。

当社監査部は、55名（2024年1月末現在、海外監査室10名含む）で構成し、当社および内部監査部署を設置していない国内グループ会社、ならびに海外グループ会社の内部監査を実施しています。

積水ハウス不動産ホールディングス（株）、積水ハウスリフォーム（株）および（株）鴻池組に、内部監査部署を設置し、各社内部監査部署が内部監査を実施の上、当社監査部と監査状況の共有等の連携を行っています。

なお、第6次中期経営計画ESG戦略「グローバル内部監査体制の強化」に向けて、当社監査部より米国に監査部員を派遣しています。

当社グループ全体の内部監査部門の人員は、114名（2024年1月末現在）となります。

当社監査部は、内部監査実施要領や年度監査計画に基づき、当社の営業拠点等および国内グループ会社を対象とした内部監査を原則として2年に1回実施し、海外グループ会社を対象とした内部監査を原則として年に1回実施しています。

2. 戦略

積水ハウスグループ 企業倫理要項

2003年10月より、会社および役員、従業員として遵守すべき企業倫理に関する基準である「積水ハウスグループ 企業倫理要項」を制定し運用しており、事業環境の変化に応じて定期的に内容の見直しを行い必要に応じて改訂を行っています。また、企業理念や企業倫理要項などを記載した小冊子（電磁的な方法を含む）を当社グループの全役職員に配布して周知徹底を図っており、「企業倫理要項等遵守に係る誓約書」を提出する取り組みも毎年実施しています。

腐敗防止の観点から、本要項においてお客様・取引先・公務員等に関する「接待・贈答」についても定めており、さらに本要項に基づき「贈収賄・腐敗防止ポリシー」、「腐敗防止ガイドライン」を制定し、社内周知を図っています。

 積水ハウスグループ 企業倫理要項

コンプライアンスの推進

コンプライアンス意識向上に向けた研修の実施

2021年度までは、全グループ従業員を対象に「法令研修」を実施してコンプライアンス意識の醸成に努め、毎年法令やリスクなどに関するテーマを設定し、継続して取り組んできました。2022年度からは「コンプライアンス研修」と名称変更し、企業倫理違反を含むコンプライアンス違反事案を題材としたグループ討議中心の研修を実施しています。同研修により従業員がコンプライアンスに関し自発的に考え気づく機会を設け、法令にとどまらない広い範囲でのコンプライアンスの意識の醸成に向けた取組みを今後も行っていきます。

さらに、事業所におけるコンプライアンス推進に向けて、事業所の幹部を対象にした「リスク管理研修」を実施して、幹部としてのコンプライアンス意識の醸成を図っています。2023年度の主なテーマとして、事業所における情報セキュリティの強化、飲酒絡みの事案抑止などを取り上げ、お互いの気づきの場となるよう参加者同士の討議形式を中心に実施しました。また、研修実施後は各事業所に持ち帰って事業所幹部間でのディスカッションを行うことで、事業所全体のコンプライアンス推進の主導的役割としての意識を高めています。2023年度はグループ会社の幹部も対象に広げることで、グループ全体のコンプライアンス推進体制の強化も図りました。

ガバナンス意識調査の実施

毎年、当社グループの全従業員を対象に、企業倫理や行動規範、職場環境、コンプライアンスなどについての匿名でのアンケート調査「ガバナンス意識調査」を実施し、定期的な検証を行っています。取締役会は調査結果について企業理念や行動規範等の浸透に重点を置いた評価を実施し、また各組織単位においては、調査結果について現状把握を行うとともに意見交換の機会を設け、より風通しの良い職場風土づくりに活かしています。

内部通報制度・相談窓口制度の活性化

当社グループでは、公益通報者保護法に則り、法務部 人権・コンプライアンス推進室において、法令や企業倫理に違反する、または違反する懸念があると思われる事案の相談・通報を受け付けています。この内部通報システム「積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン」*は、当社グループの全従業員が利用でき、社外の弁護士事務所による外部受付窓口も設置しています。また、人権・コンプライアンス推進室において、さまざまなハラスメントをはじめ、人権に関する相談を「セクハラ・パワハラホットライン」で当社グループ全従業員から受け付けています。

当社グループおよび継続的取引関係にある協力工事店・取引先の役員や従業員の方々からの、当社グループとの取引に関係した、法令や企業倫理に違反する、または違反する懸念がある事案についての相談・通報も、「積水ハウスグループコンプライアンス・ヘルプライン」で受け付けています。さらに、2020年6月には英語圏の海外子会社の従業員を対象にした「積水ハウス

グローバルヘルプライン」を設置し、法務部 人権・コンプライアンス推進室及び社外の弁護士事務所を窓口として対応しています（中国の子会社向けには中国語対応の窓口を別途設置）。

2022年6月の改正公益通報者保護法の施行に伴い、同法に則った内部通報に関する社内規則「内部通報・相談制度に関する規則」を2022年5月に制定（2024年6月改訂）し、同規則に基づいた運用を行っています。同規則では、匿名での相談・通報も受け付けること、通報を理由とした不利益取扱いの禁止、通報者の特定の禁止、および通報者の秘密保持義務等について規定し、通報者の保護を図っています。

事案の発生時には、まずは職場内で話し合い、問題を解決することが理想ですが、これらのシステムの存在および内容を周知し、気兼ねなく相談・通報できるように体制を整備することも重要と考え、毎年、全従業員が参加する「コンプライアンス研修」を含む各種研修において、内部通報・相談制度の継続的な周知を行っています。

* 贈賄などを含めた幅広い事例に対応しています

積水ハウスグループ 内部通報・相談制度の概要

名前	窓口	相談方法	受付内容
積水ハウスグループ コンプライアンス・ヘルプライン	(社内窓口) 法務部 人権・コンプライアンス推進室	電話 書簡 電子メール	当社グループ従業員・継続的取引先を対象に、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反する又は違反する懸念がある事項等
セクハラ・パワハラ ホットライン			当社グループ従業員・継続的取引先を対象に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業に関するハラスメント及び人権に関する事項等
積水ハウス グローバルヘルプライン	(社外窓口) 弁護士事務所	電子メール (英語対応)	海外子会社役員を対象に、業務・事業活動に関係して、法令や企業倫理に違反する又は違反する懸念がある事項及びセクシュアルハラスメント、いじめ、人権侵害に関する事項等

コンプライアンスの推進

税の透明性

当社グループは事業活動を行う全ての国の税法を遵守し、事業活動を行う全ての国において税金の公正性に従うことへコミットメントしています。税の透明性に関しては、以下に開示しています。

税の透明性

各国で支払った税の内訳

当社グループの国別納税実績(2023年度)は、以下の通りです。

国	金額(百万円)
日本	61,463
アメリカ	6,191
オーストラリア	-251
中国	-1,475

3. リスク管理

法令遵守の取り組み

当社グループは、国内では宅地建物取引業法、建設業法、建築士法等の主要法令に基づく許認可を受けるとともに、建築、労働、環境その他事業の遂行に関連する各種の法令及び条例に則り事業活動を行っています。また海外においてもそれぞれの国における法令規制を受けています。これら法令規制において違反が生じた場合に、改善に向けて多額の費用が発生すること、または業務停止等の行政処分を受けることなどで当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

対策として、国内請負事業においては、設計における建築基準法上のチェックミス・手続き漏れを防ぐための法規制チェックシステムを導入し、型式認定不適合の発生を抑えるために、事業所及び本社でのダブルチェック体制を構築しています。また、建設業法上の専任の配置技術者の適正運用に向けて、配置状況のチェックを専門機能部署で行うとともに有資格者の人財確保・能力向上に継続して取り組んでいます。その他、国内外の各種法令の動向について、各専門部署にて情報収集・分析を行い、必要に応じてグループ内の関係先へ情報発信の上、適切な対応に努めています。

＜マーケティングや広告に関する方針＞

当社グループは、「積水ハウスグループ 企業行動指針」に定める通り、消費者・お客様に対して商品・サービスに関する適正な情報提供を行っています。建設業法や宅地建物取引業法などの事業活動を行う関連法令を遵守し、営業活動や広告宣伝活動を適切に行うため、規定やマニュアルなどの整備、不動産広告に関与する従業員に対する研修、内部監査部門による定期的な監査、および営業拠点を統括する本部による定期的な業務点検などを実施するとともに、ウェブサイトをチェックする体制の構築・運用を行っています。

積水ハウスグループ 企業行動指針(抜粋)

- (消費者・お客様との信頼関係)
5. 消費者・お客様に対して、商品・サービスに関する適切な情報提供、誠実なコミュニケーションを行い、満足と信頼を構築する。

積水ハウスグループ 企業行動指針

＜事業活動に対する内部監査の概要＞

建設業法や宅地建物取引業法などの各種法令や社内規則などに基づく内部統制、内部管理が適正に行われ、かつ実効的な運用が確保されているかについて、内部監査部門による監査を定期的(国内：営業拠点・グループ会社2年毎、海外：グループ会社1年毎)に実施し、顧客との契約内容や広告宣伝活動などをモニタリング・評価し、必要に応じて是正勧告等を行っています。

加えて、内部監査部門は、法令や財務諸表に関わる重要な事項について、社内システムのデータをもとに確認するコンプライアンス点検を月次で実施しています。

監査結果については、監査報告書を作成し、取締役・監査役や関係部署に適時報告の上、取締役会に年2回、監査役会に年1回報告しています。

特に重要事項や緊急事項は関係各部署へのフィードバック等をタイムリーに行い、改善対策の早期立案や水平展開による再発防止に努めています。

加えて、内部監査基準に基づき、各営業拠点独自の定期的(6ヶ月に1回以上)な業務点検および、営業拠点を統括する本部による定期的(1年毎)な業務点検を実施しています。

コンプライアンスの推進

個人情報保護の取り組み

当社は、2022年4月1日施行の改正個人情報保護法に合わせ個人情報取扱規則を改正し、法務担当執行役員を個人情報取り扱いの統括責任者と定めて、適切な管理体制のもと個人情報の取り扱いに努めています。また、お客様情報保護方針と情報セキュリティポリシーを定めて、ウェブサイトで公開しています。

当社グループは、住宅展示場や分譲地の販売事務所など、多くの事業拠点でお客様の個人情報をお預かりしています。個人情報保護法および個人情報取扱規則に則り、e-ラーニングなどにより継続的に従業員の教育研修を実施して、個人情報保護法社内ガイドラインの周知を含め従業員の個人情報保護に関する知識の定着を推進しています。また、CS推進部内に専任部署「お客様情報相談室」を設置し、グループ全体で個人情報保護法を遵守する体制を整備しています。

一方で、お客様は「お客様情報相談室」の「お客様情報に関するお問い合わせ先」を通じて、ご本人に関する個人データについて、開示・訂正・利用停止・消去などのご請求が可能です。万一、お客様情報の紛失・盗難事故が発生した場合は、直ちにお客様に事情をご説明するとともに、発生内容と以後の対応について必要に応じて当社ウェブサイトでお知らせします。同時に、可能な限りの情報回収を行います。

また、世界各国で個人情報保護のための法整備が進められている状況を踏まえ、当社の国際事業においても、各国の事業内容および現地の法規制に対応した体制の整備や研修の実施など、個人情報保護の取組みを進めています。

 積水ハウス株式会社 お客様情報保護方針
 積水ハウス株式会社 情報セキュリティポリシー

腐敗防止に関する取り組み

当社は、健全な企業の在り方を追求する上で、公務員や政治家との不適切な関係を排除し、適正な事業活動を推進する必要があると考えています。公正な事業慣行の実現に向け、「積水ハウスグループ 企業行動指針」ならびに「積水ハウスグループ 企業倫理要項」で、公務員や政治家との不適切な関係を持つことを明確に禁止しています。

さらに、「贈収賄・腐敗行為防止ポリシー」及び「腐敗防止ガイドライン」を定め、役員(取締役、監査役、執行役員、業務役員)および従業員(契約社員、パート／アルバイトを含む)が不適切な関係や取引を行うことを未然に防止するため、「公務員など」と「原則実施を禁止する行為」を具体的に規定しています。

一度の行為が大きな問題となる危険性があることから、判断に迷った際は上司や総務責任者、本社法務部への事前相談、記録の管理を推奨しています。

内部監査部門は、国内の定期監査(2年毎)において、監査対象先のガバナンス意識調査結果を確認の上、その内容を踏まえた監査を実施しています。

海外グループ会社の定期監査(1年毎)においては、以下の内容を含む監査を実施し、企業倫理や腐敗防止に関するモニタリング・評価を行っています。

- 各国言語での企業理念、積水ハウスグループ企業行動指針及び積水ハウスグループ企業倫理要項の整備状況や従業員への周知方法の確認
- 各社における重要な法令上のリスク(贈収賄、人事労務、環境保全等)や適用法令に基づく規程やマニュアル等の整備状況の確認
- 腐敗防止に関する従業員への周知方法と定期的な報告書の確認

積水ハウスグループ 企業行動指針(抜粋)

- (公正な事業慣行)
2. 公正・自由な競争ならびに適正な取引、持続可能な責任ある調達を行う。また、政治、行政との健全な関係を保つ。

 積水ハウスグループ 企業行動指針

積水ハウスグループ 企業倫理要項(抜粋)

- 2-4 寄付行為・政治献金規制
- (1) 各種団体等への寄付などを行う際には、社会に対する企業の役割を自覚し、寄付の必要性を主体的に判断して、関係法令を遵守し、正規の方法に則って行う。
- (2) 政治献金を行う際には、公職選挙法や政治資金規正法などの関係法令を遵守し、贈賄・利益供与による政治との癒着というような誤解を招きかねない行動を厳に慎み、健全かつ透明な関係作りに努める。
- (3) 各種献金・寄付の実施については、事前に社内規則に従って承認を受ける。
- 3-6 接待・贈答
- (1) 公務員またはこれに準ずる者に対する接待・贈答は行わない。
- (2) 取引先への接待・贈答を行う場合は、一般社会的な常識の範囲内とする。
- (3) お客様や取引先等からの接待・贈答を受けることは原則行わない。

 積水ハウスグループ 企業倫理要項

コンプライアンスの推進

贈収賄・腐敗行為防止ポリシー（抜粋）

3. 法令遵守
- 当社グループは、本ポリシーに定める事項に関する法規制、行政機関の指針を厳密に遵守します。国によって本ポリシーより厳しい内容、または本ポリシーに定めがない内容が定められている場合、本ポリシーに加え関係する各国の規制を遵守します。
4. 贈賄行為等の禁止
- 当社グループは、国内外を問わず、いかなる形でも公務員またはこれに準ずる者に対する贈賄およびファシリテーションペイメントを禁止します。
7. 政治献金
- 当社グループは、政治献金を行う際には、関係法令を遵守のうえ所定の社内手続きに従い事前承認を得た場合に限り行います。

 贈収賄・腐敗行為防止ポリシー

4. 指標及び目標

2023年度、当社グループにおいて、贈収賄・汚職などに関する法令や、自主規範への重大な違反はありませんでした。

法令の遵守状況

腐敗防止方針の不遵守による罰則の有無

2023年度において、腐敗防止方針の不遵守により懲戒処分または解雇した従業員は0人であり、私たちの認識している限りにおいて、腐敗に関連した罰金、課徴金、和解金の支払いはありません。

「環境」に関する違反・罰則の有無

2023年度において、重要な環境関連法規制などの違反・処罰はありません。また、工場においても周辺環境に影響を与える漏出事故は発生していません。大きな環境問題などを起こしてしまった場合、引当金などの必要性は確認していますが、当年度に関して環境をはじめとしたESGに関連した引当金はありません。

「製品およびサービス、安全衛生」に関する違反・罰則の有無

2023年度において、製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する罰金の支払い、かつ安全衛生に関する規制および自主規範の違反事例はありません。製品及びサービスに関する重大な事案が発覚した場合は、調査の上事実が認められれば速やかに事案内容および対応方針について公開いたします。

「顧客プライバシー」に関する違反・罰則の有無

2023年度において、顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申し立てはありません。

反競争的行為等による法的措置の有無

2023年度において、反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により、法的措置を受けた事例ならびに法規制への違反に対する相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた事例はありません。

内部通報・相談窓口の受付件数

(年度)			
	2021	2022	2023
積水ハウスコンプライアンス・ヘルプライン	17件	32件	63件
セクハラ・パワハラホットライン	169件	213件	253件

 積水ハウスグループ 企業倫理要項
 積水ハウスグループ 腐敗防止ポリシー

G リスクマネジメントの強化

1. 体制(ガバナンス)

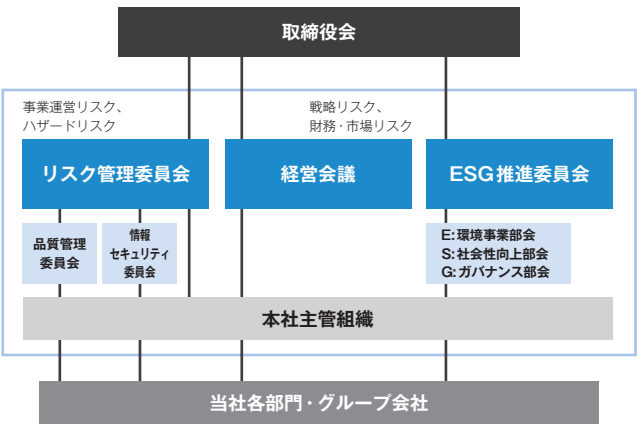
リスク管理体制

当社グループの事業活動における重要なリスクを的確に把握するとともに、万一リスクが顕在化した際にはグループ事業への影響の低減に向けて適正に対応する体制を構築しています。

「戦略リスク」や「財務・市場リスク」については、経営方針や経営戦略、重要な業務執行を審議する取締役会や経営会議等の会議体で検討しています。

また、「事業運営リスク」や「ハザードリスク」に関しては、取締役会の諮問機関として「リスク管理委員会」(委員長: 代表取締役 副社長執行役員)を設置して、リスク管理状況のモニタリングを進めています。

リスク管理体制図



リスク管理委員会は取締役会決議で選任された委員を中心に構成されており、原則月1回開催されています。委員会で選定した重要リスク項目については、本社専門部署や会議体など主管組織におけるリスク管理状況のモニタリング内容を踏まえ、リスク管理体制の整備状況の集約・検証及び必要な助言を行い、その内容を年2回、取締役会へ報告しています。委員会には内部監査部門からも委員として参加しており、定期監査の実施内容との連携も図っています。

また、「品質管理」及び「情報セキュリティ」の重要性を鑑み、リスク管理委員会の傘下に「品質管理委員会」及び「情報セキュリティ委員会」を設置し、より専門的視点におけるリスク認識及び対応策について部署横断的に審議しており、両委員会における運営方針や審議内容については、年3回、リスク管理委員会に報告されています。

2. 戦略

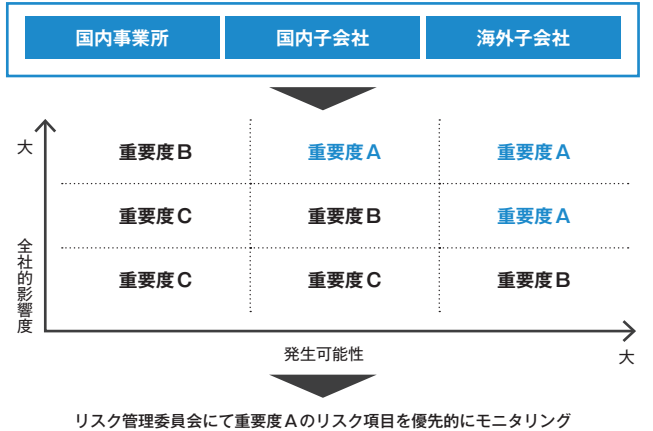
リスク管理のプロセス

当社グループ会社の各主管部門で識別された「戦略リスク」や「財務・市場リスク」については、取締役会、経営会議等において、中期経営計画をはじめとする事業戦略全体に関する議題および個別案件に関する議題の中で協議され、リスク評価およびその対策について検討するとともに、重要な影響を及ぼす事象が発生していないかをモニタリングしています。

リスク管理委員会では、主に「事業運営リスク」や「ハザードリスク」について、当社グループの国内事業所・国内子会社・海外子会社を対象として前年度に実施したモニタリング内容及び本社各部署からのヒアリング内容をもとに、リスク課題を抽出しています。その中から発生可能性及び全社的影響度を、リスク管理委員会で評価し、その評価に基づいて重要リスク項目を選定しています。各重要リスク項目を主管する部署又は会議体は、期初にリ

スク管理に関する計画を策定し、その進捗についてリスク管理委員会へ報告し、委員会で出た意見を踏まえ改善を進めるという、リスク管理におけるPDCAサイクルを推進しています。

グループ会社に関して、グループ各社の経営全般を管理する「経営管理主管部署」と専門領域について横断的に管理する「専門機能部署」を当社内で明確化して、マトリックスでのリスク管理を推進しています。グループ全体のリスク情報の把握に向けて、国内外のグループ各社における総務責任者による牽制機能の強化及び本社専門機能部署との情報共有の活性化に向けて、「ガバナンスネットワーク」の構築に努めています。主要な事業グループ会社に関しては、一定以上の重要な業務執行について、当社の稟議決裁または取締役会決議を経ることとしています。また主要グループ会社のリスク認識を把握するため、当社と同様にリスクマップにより重要リスクの評価を行い、その内容についてはリスク管理委員会で共有・審議することとしています。



リスクマネジメントの強化

全社レベルで影響を及ぼすおそれのある事象が発生した際には、「クライシス対応マニュアル」に則って本社主管部署よりリスク管理委員会へ報告されます。報告を受けたリスク管理委員会は、本マニュアルに規定された基準に基づいてクライシスレベルの判定を行い、クライシスレベルにおいて一定レベル以上の重大な内容が認められる場合には、リスク管理委員会委員長の判断のもと、専門チーム「クライシス対策本部」を立ち上げて、事態の拡大防止と早期収束に向けて具体的な対応を検討する体制を整えています。また、定期的にクライシス対応トレーニングを実施し、本マニュアルが機能するかどうかの検証・改善を行っています。

3. 具体的取り組み(リスク管理)

【戦略リスク、財務・市場リスク】

住宅市場環境の変化について

【リスクシナリオ】

当社グループは、国内及び海外において住宅を中心とした事業活動を行っているため、個人消費動向、金利動向、地価動向、資材価格の動向、住宅関連政策や税制の動向、それらに起因する賃料相場の変動、さらには地方経済動向等に影響を受けやすい傾向があり、今後これらの事業環境の変化により、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

【対策】

市場環境の変化に対応した諸施策を機動的に実施するため、事業本部長・営業本部長を中心とした会議体において、市場動向を踏まえた施策の進捗状況や現場で発見された課題を共有し、次の施策の立案に活かしています。重要な施策については、経営会議の場で十分な審議を経て進めることとしています。

また海外進出国における市場環境についても、海外各拠点と本社が継続的に情報連携を重ね、専門部署において市場分析のうえ、戦略立案を行っています。

企業買収・事業再編について

【リスクシナリオ】

当社グループは、国内外の事業戦略に基づき、企業や事業の買収、組織再編等による事業規模の拡大を進めています。しかしながら、その統合に向けた手続きおよび実行後において期待通りの成果が得られない場合、または想定外の事業環境の変化等により、想定した収益が達成できない場合には、当社グループの業績及び財務状況に影響を及ぼす可能性があります。

【対策】

企業や事業の買収、組織再編等の検討の際は、各専門機能部署が買収前に外部の専門家とともにデュー・ディリジェンスや株式価値評価を行うことで、買収先の企業価値、事業計画の実現可能性等を適正に評価し、経営会議、取締役会等の審議を経て買収の是非の判断を行う体制としています。買収実施後は、各専門機能部署が適切なPMIを推進することで円滑な統合を促し、シナジーの最大化を進めています。さらにPMIとして一定の目的を達した後は、経営管理主管部署主導でシナジーを追求し、グループ全体での持続的な企業価値向上を実現できるよう取り組んでいます。

保有する資産について

【リスクシナリオ】

当社グループが国内及び海外において保有している販売用不動産、固定資産、投資有価証券及びその他の資産について、時価の下落等による減損損失又は評価損の計上や、為替相場の変動によって、当社グループの業績及び財務状況に影響を与える可能性があります。

【対策】

当社グループでは、一定金額以上の投資案件の場合、積水ハウス本社における稟議審査ならびに経営会議での十分な議論を踏まえ、各案件に対する投

資の可否を慎重に検討しています。不動産については、優良土地の取得及び資産回転率の向上による安定経営を図り、政策保有株式については、資本・資産効率向上の観点から必要最小限の保有を基本とし、保有の妥当性について、毎年、取締役会において検証するとともに、定量的な目標を設けて段階的に縮減を図っています。為替相場の変動に対しては、為替予約等必要に応じヘッジ手続きを実行することにより、その影響を低減しています。なお、保有する資産については、減損損失及び評価損のリスクを定期的に把握し、必要に応じ適宜会計処理を実施しています。

資金調達コストについて

【リスクシナリオ】

当社グループは、金融機関からの借入、社債の発行等によって資金調達を行っています。市場金利の急激な変動や金融市場の混乱、格付機関による信用格付けの大幅な引下げ等が生じた場合には、資金調達コストが増加する可能性があります。その結果、当社グループの業績及び財務状況に影響を与える可能性があります。

【対策】

財務規律を重視し、適切な水準の格付けを維持することで資金調達コストを低減するとともに、資金調達手段の多様化及び年限の適切な分散を進めることで金利変動リスクの軽減に努めています。

リスクマネジメントの強化

退職給付債務について

【リスクシナリオ】

当社グループの従業員に対する退職給付債務及び退職給付費用は、割引率や年金資産の期待運用収益率等の数理計算上設定した前提条件に基づいて算出しています。この前提条件が変更となった場合、または実際の結果が前提条件と大きく異なった場合には、当社グループの業績及び財務状況に影響を与える可能性があります。

【対策】

当社グループでは、退職給付債務については定期的に実績に基づいて見積りの検証と見直しを行っています。年金資産の運用については、外部コンサルタントの助言をもとに、リスク・リターン特性の異なる複数の資産クラス・運用スタイルへの分散投資を行っており、年金資産全体のリスク・リターンの分析を定期的に実施する事で分散効果の有効性について評価を実施しています。また、企業年金基金においてスチュワードシップ・コードの受け入れを表明し、運用機関に対するモニタリングを強化するとともに、企業年金基金の諮問機関である資産運用委員会では、市場環境や運用状況等について定期的に協議を行っています。

【事業運営リスク、ハザードリスク】

法令規制について

【リスクシナリオ】

当社グループは、国内では宅地建物取引業法、建設業法、建築士法等の法令に基づく許可を受けるとともに、建築、労働、環境その他事業の遂行に関連する各種の法令及び条例に則り事業活動を行っています。また海外においてもそれぞれの国における法令規制を受けています。これら法令規制において違反が生じた場合に、改善に向けて多額の費用が発生すること、または業務

停止等の行政処分を受けることなどで当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

【対策】

国内請負事業においては、設計における建築基準法上のチェックミス・手続き漏れを防ぐための法規制チェックシステムを導入し、型式認定不適合の発生を抑えるために、事業所及び本社でのダブルチェック体制を構築しています。また、建設業法上の専任の配置技術者の適正運用に向けて、配置状況のチェックを専門機能部署で行うとともに有資格者の人財確保・能力向上に継続して取り組んでいます。その他、国内外の各種法令の動向について、各専門部署にて情報収集・分析を行い、必要に応じてグループ内の関係先へ情報発信の上、適切な対応に努めています。

品質管理について

【リスクシナリオ】

当社グループは、設計・生産・施工上の品質において万全を期すとともに、主要な戸建住宅及び共同住宅においては、長期保証制度及び定期的な点検サービスを実施していますが、長期にわたるサポート期間の中で、予期せぬ人的ミス等により重大な品質問題が生じた場合には、多額の費用発生や当社グループの評価を大きく毀損することになり、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

【対策】

リスク管理委員会傘下の「品質管理委員会」により、製品・設計・生産・施工・CSの5つの検討会をまとめる組織として、品質に関する一元的な管理を進めています。特に施工品質不具合の発生を抑えるために、期初に策定する「全社施工品質管理年間計画」に基づく「品質管理重点項目」に対する改善に取り組んでいます。また同委員会では、製品の安全性に関する検証、生産現場の検査、品質に関わる法令遵守、CS対応の充実についても議論されて

おり、その内容については定期的にリスク管理委員会へ報告されています。

情報セキュリティについて

【リスクシナリオ】

コンピューターウィルスの侵入や高度なサイバー攻撃等により、個人情報・機密情報の漏洩や改竄、システム停止等が生じることで、お客様等からの損害賠償請求を受ける可能性やお客様及び市場等からの信頼を失い、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

【対策】

リスク管理委員会傘下の「情報セキュリティ委員会」において、情報セキュリティに関するグループ内の基本方針「情報セキュリティポリシー」や秘密情報管理規則に基づき、情報セキュリティ及び情報管理に関する施策を検討・実施しています。併せて、コンピューターウィルス等サイバー攻撃や秘密情報の漏洩・改竄を防止するために、社内外からのアクセス制御システムを強化するとともに、標的型メール訓練や研修、情報セキュリティ監査などを通じてITリテラシーの向上を図っています。また、ITデザイン部セキュリティシステム推進室にセキュリティインシデントに対応する専門チーム(CSIRT*)を設置しています。インシデント対応力を上げるため、各部門参加による、セキュリティインシデント発生を想定した訓練を実施し、万一の事態に備えています。さらに、定期的に外部機関によるセキュリティアセスメントを実施して、更なるセキュリティガバナンス体制の強化に取り組んでいます。

お客様情報の管理については、「お客様情報保護方針」に基づき、各組織において個人情報取扱責任者を定めて、安全対策の実施、周知徹底を図る体制を整えるとともに、全従業員を対象に個人情報の取扱いに関するe-ラーニングを継続的に推進し、個人情報保護に関する従業員一人ひとりの役割・責任の認識を高めています。

*CSIRT：Computer Security Incident Response Team

リスクマネジメントの強化

各事業所、各グループ会社におけるセキュリティ意識を高めるため、情報セキュリティ委員会の下に、グループ全社事業所で構成する「情報セキュリティ推進部会」を設置し、幹部から従業員一人ひとりへのセキュリティ意識啓発や対策の徹底を図っています。

 積水ハウス株式会社 情報セキュリティポリシー

施工中の災害について

【リスクシナリオ】

施工現場では作業環境や作業手順・作業方法の誤りが災害につながる恐れがあり、死亡災害など重篤な災害が発生すると、工事の中断および工期の延長に加えて、損害賠償負担や社会からの信用失墜を招く可能性もあります。

【対策】

労働災害の抑制を目指し、各組織において施工安全衛生委員会を開催し、災害予防に向けた定期点検や安全パトロール及び災害発生事案に対する検証・再発防止策の推進等を行っています。特に施工現場では、期初に設定する「全社施工安全衛生年間計画」に基づき、安心安全な施工環境の整備に努めているとともに、発生頻度及び重篤性の高い災害の削減に向けて、本社施工本部の指揮のもと作業環境の整備や作業方法の遵守・確認体制の強化など対策に取り組んでいます。

労務管理について

【リスクシナリオ】

従業員の長時間労働は、36協定違反など各種労働法への抵触、精神疾患を含めた健康障害による長期休業につながる恐れがあり、場合によっては労働問題に発展するリスクがあります。

【対策】

総労働時間の削減に向けて、部門毎に1人当たりの月平均総労働時間の目標を設定し、各事業所において働き方の改善に取り組んでいます。加えて、自律的に働くことのできる職場環境を目指して、年次有給休暇も計画的に取得する取組みをグループ全体で推進しています。本社、工場、事業所の組織ごとに勤務状況の確認を月次で行うとともに、必要に応じて本社人事総務部によるモニタリング、労務管理研修を実施して適正な労務管理を促しています。

資材供給停止について

【リスクシナリオ】

大規模自然災害や社会不安（戦争、テロ、感染症、地政学的リスク等）により、資材調達先が被害を受け、資材の供給が困難になった場合、または受注量の増大により資材調達が間に合わない場合、施工がストップして契約工期に影響が出る可能性があります。

【対策】

当社グループでは、一つの資材調達先が被災等で調達が困難になった場合等を想定し、3つの側面から備えを進めています。

- ① 供給面の備えとして、部材ラインナップ複数化、複数社調達、複数生産拠点化、国内供給拠点の強化を進めています。
- ② 仕様面の備えとして、部材の汎用化等、調達の容易な材料や仕様への変更に取り組んでいます。
- ③ 情報面の備えとして、サプライヤー拠点のデータベース化により、迅速な対応を行う体制を構築しています。

さらに具体的な対策を強化するために、資材調達に関するリスクと影響度を分析し図示することで、従業員の意識向上を図るとともに、ターゲットを明確にした活動の推進を図っています。また、サプライヤーに対しても自社

サプライチェーンの強化を求めることで、備えの輪を広げ、サプライチェーン全体の強靱化に努めています。

大規模自然災害等について

【リスクシナリオ】

大規模自然災害やパンデミックの発生時など緊急事態への対応計画が不明確なことにより初動対応が遅れた場合、各拠点における事業継続が困難になり、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。

【対策】

当社グループでは、「積水ハウスグループ事業継続計画管理基本方針」を定め、事業継続に影響を及ぼすような緊急事態が発生した場合にも、重要な事業を中断させず、また中断せざるを得ない場合でも可及的速やかに復旧させる手順と体制を整備しています。

大規模自然災害等の発生に対しては、「積水ハウスグループ災害対策基本方針」を定め、各組織の「災害マニュアル」を策定し、災害時の各事業拠点における情報収集及び事業継続に向けた準備を進めています。また、大規模自然災害等により本社での業務継続が困難となった場合に備え、本社災害対策本部の設置等を規定した初動対応マニュアルの整備を行っており、本社被災時には、東京拠点（東京都港区赤坂）と総合住宅研究所（京都府木津川市）を代替拠点として、本社における重要業務を継続できる体制を整えています。

海外事業を展開する上において、海外子会社の従業員や出張者が自然災害やテロ・暴動等に巻き込まれるリスクに備えて、対応マニュアルを各国別に整備し、迅速な情報共有体制の構築を図るとともに、海外専門の危機対応支援会社と提携して緊急事態発生時の現地従業員へのサポート体制も整えています。

G

指標と進捗

カテゴリ	No.	指標	集計範囲	2023年度		2024年度	2025年度	参照
				目標	実績	目標	目標	
ガバナンス	48	評価機関等のレビューを踏まえたコーポレート・ガバナンスコード対応*	◇5	9位以上	4位	9位以上	9位以上	→ P.223
	49	グループガバナンス体制の強化 (グループ会社管理規則、ガバナンス人財育成・適正配置)	◇5	人財育成・ 人財配置実施	グループ会社 総務責任者 研修推進・人財配置推進	人財育成・ 人財配置推進	人財育成・ 人財配置実効性	→ P.209
	50	法令や自主的規範への重大な違反数	◇5	0件	0件	0件	0件	→ P.230
	51	内部通報・相談件数 (コンプライアンス・ヘルプライン、セクハラ・パワハラホットライン) (従業員 1,000 人当たりの件数)	◇4	—	10.5 件	—	—	→ P.230
	52	セキュリティ強化進捗率(年度計画進捗率)	◇2	100%	100%	100%	100%	→ P.233
	53	セキュリティ研修受講率	◇2	100%	100%	100%	100%	→ P.233
	54	DX プロジェクト数(累積) (中期経営計画連動プロジェクト)	◇2	—	23 件	—	—	—

* 第三者レビュー(TOPIX100企業比較)を通じた開示レベルの向上

- ◇1 積水ハウス(株)
◇2 ◇1に加えて、積水ハウス不動産グループ、積水ハウス建設
グループ、積水ハウスリフォーム(株)、積水ハウス ノイエ(株)
- ◇3 ◇2に加えて、(株)鴻池組およびその国内連結子会社
◇4 積水ハウス(株)および国内連結子会社
◇5 積水ハウスグループ(積水ハウス(株)と連結子会社すべて)

G

役員一覧

(2024年6月末日現在)

社外	社外取締役・ 監査役	独立 役員	(株)東京証券取引所の定めに基づく 独立役員
----	---------------	----------	---------------------------

取締役

		特に期待する知識・経験・能力					
		企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス
	代表取締役 社長執行役員 兼 CEO 仲井 嘉浩 重要な兼職の 状況 一般社団法人住宅生産団体連合会 副会長 取締役在任年数 8年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 人事・報酬諮問委員会：11回／11回*(100%) 経営会議：12回／12回(100%)	期待される役割の概要 経営企画部門において、その卓越した構想力を発揮し、積水ハウスグループの経営戦略・経営計画の策定・実行にあたり、常に中心的な役割を担いました。特に、社長就任以降は、企業理念を羅針盤として積水ハウスグループの総合力を発揮することに注力し、コーポレートガバナンス体制の強化ならびにESG経営を力強く推進しています。 第5次中期経営計画においては、イノベーション&コミュニケーションを合言葉に、インテグリティと自律性を備えた人材の育成に努め、積水ハウスグループ全体のベクトルを一致させることに注力した結果、計画を上回る業績を達成しました。その強力なリーダーシップを活かし、第6次中期経営計画を推進するとともに、「[わが家]を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、「住」を軸に、融合したハード・ソフト・サービスを提供するグローバル企業への変革を着実に進めることにより、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上を図るため、引き続き、取締役として選任しています。					
	代表取締役 副会長執行役員 財務・ESG部門担当 堀内 容介 重要な兼職の 状況 積水ハウスフィナンシャルサービス(株) 代表取締役社長 取締役在任年数 8年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 経営会議：12回／12回(100%) ESG推進委員会：4回／4回(100%)	賃貸住宅「シャーメゾン」を中心とした事業領域において、地域の入居者市場対応に徹したエリアマーケティング戦略を主導し、3・4階建て賃貸住宅市場の開拓に貢献するとともに、法人顧客を中心としたCRE事業・PRE事業等の強化を通じて顧客基盤拡大を推進しました。社外委員を含むESG推進委員会の委員長として、多様なステークホルダーとの協働により、積水ハウスグループの社会的価値の向上に取り組み、ESG関連情報等を含む積極的な開示対応によって、社外からも高い評価を得ています。また、2021年に代表取締役に就任して以降は、業界団体の要職を務め、より豊かな住生活の実現に貢献しています。 積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上を図り、ESG経営のリーディングカンパニーとしての実績を積み重ねるとともに、財務基盤の強化および情報開示の充実を強力に推進するため、引き続き、取締役として選任しています。					
	代表取締役 副社長執行役員 管理・人事部門担当 田中 聡 重要な兼職の 状況 (株)クラレ 社外取締役 IHH Healthcare Berhad 社外取締役 取締役在任年数 4年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 人事・報酬諮問委員会：10回／10回(100%) 経営会議：12回／12回(100%) リスク管理委員会：11回／11回(100%)	大手総合商社にて要職を歴任し、国内外でのマネジメント経験、エネルギーおよびコンシューマーサービス分野における知識・経験を有し、2017年より2019年の間、同社の代表取締役 副社長執行役員として、CAO／CIO／CPOを含むコーポレートスタッフ部門担当役員を務めました。 2020年に当社社外取締役に就任。2021年の代表取締役副社長執行役員就任以降は、管理・人事部門を統括し、従業員の自律的なキャリア形成支援、社会人採用者等による中核人材の多様性確保等の人材戦略を推進し、また、リスク管理委員会の委員長として、リスク管理体制の実効性強化に向けた様々な取り組みを行っています。 これまでの経営者としての幅広い知見を活かし、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特にグローバルな視点からの人的資本経営の実践およびコーポレートガバナンス・リスク管理体制の実効性強化を推進するため、引き続き、取締役として選任しています。					

*1 人事・報酬諮問委員会の開催回数はCEO評価ミーティング(代表取締役 社長執行役員 兼 CEOおよび社外取締役のみが出席)を含みます。

役員一覧

取締役

社外

社外取締役・監査役

独立役員

(株)東京証券取引所の定めに基づく独立役員

取締役

	取締役 専務執行役員 開発型ビジネス部門担当 国際事業本部長
	重要な兼職の状況 取締役在任年数 出席状況 (2023 年度)

期待される役割の概要	特に期待する知識・経験・能力					
	企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス
入社時より、都市開発事業における営業企画業務を経験し、ホテル開発事業やオフィス開発事業等の新たな市場開拓に取り組みました。2012年より開発事業を統括し、人財育成や積水ハウスグループの総合力を発揮することに注力しています。特に国際事業においては、投資と回収のバランスを重視しつつ、米国を中心としたM&Aを実現し、第5次中期経営計画の達成に大いに貢献する等、新たな市場における事業基盤の強化と組織体制の整備を着実に推進しています。 新規市場のパイオニアとして発揮してきた創造力と胆力を活かし、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特に「海外の“積極的成長”」を力強く牽引し、海外グループ会社のダイバーシティの充実と統合プロセスを通じたガバナンス体制の一層の強化を図るため、引き続き、取締役として選任しています。	●	●		●		

	取締役 専務執行役員 建築事業管掌・TKC事業担当
	重要な兼職の状況 取締役在任年数 出席状況 (2023 年度)

期待される役割の概要	特に期待する知識・経験・能力					
	企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス
賃貸住宅「シャーマゾン」を中心とした事業領域で要職を歴任し、2021年からは、建築事業を統括する常務執行役員として、地域の入居者市場対応に徹したエリアマーケティング戦略による3・4階建て賃貸住宅受注の強化に加え、ゼロエネルギーの賃貸住宅「シャーマゾンZEH」の受注強化を推進しました。また、積水ハウス不動産ホールディングス株式会社の取締役として、当社と積水ハウス不動産グループとのより強固な連携関係を構築する等、統率力・戦略思考力を活かし、同事業領域の成長を力強く牽引しています。 積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特に当社と積水ハウス不動産グループの一体的事業運営による安定成長とガバナンス・リスク管理体制の実効性強化を推進し、建築事業分野の一層の発展を図るため、引き続き、取締役として選任しています。	●			●	●	

役員一覧

取締役

社外	社外取締役・監査役	独立役員	(株)東京証券取引所の定めに基づく独立役員
-----------	-----------	-------------	-----------------------

			期待される役割の概要	特に期待する知識・経験・能力					
				企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス
	社外取締役 吉丸 由紀子 重要な兼職の状況 取締役在任年数 出席状況 (2023年度)	ダイワボウホールディングス(株) 社外取締役 (株)ニチレイ 社外取締役 6年 取締役会：12回／12回(100%) 人事・報酬諮問委員会：11回／11回*(100%)	国内外企業役員としての経営経験、大手日系企業米国法人等でのM&A等を含む幅広いグローバル経験を有し、特に人財マネジメント、ダイバーシティおよびコーポレートガバナンス分野における豊富な知識・経験に基づく積極的な発言等によって、取締役会の建設的な議論および実効性強化に大いに貢献いただいています。また、2020年5月より、当社人事・報酬諮問委員会委員長として、取締役の選解任プロセスの明確化、後継者計画および報酬ガバナンスの強化を牽引し、第6次中期経営計画に連動した役員報酬改定を主導いただきました。 海外グループ会社の経営陣幹部との対話等によって、国際事業の把握を進めており、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特にグローバル事業およびダイバーシティ推進の観点からの成長戦略の策定、人事・報酬分野をはじめとした経営監督機能の強化のため尽力いただくことを期待し、引き続き、社外取締役として選任しています。	●	●			●	●
	社外取締役 北沢 利文 重要な兼職の状況 取締役在任年数 出席状況 (2023年度)	東京海上日動火災保険(株) 相談役 (株)三菱UFJ銀行 社外取締役(監査等委員) 三菱倉庫(株) 社外取締役 4年 取締役会：12回／12回(100%) 人事・報酬諮問委員会：11回／11回*(100%)	大手保険会社にて要職を歴任し、経営者としての豊富な実績と経験、グローバル事業、M&Aおよびリスク管理・コンプライアンス分野を含む幅広い知識・経験を有しています。2021年5月より取締役会議長に就任し、中長期的な経営課題の審議をさらに活性化すべく、議事を機動的に差配することで、取締役会の建設的な議論の充実および実効性の着実な強化を主導しています。また、当社人事・報酬諮問委員会の委員として、審議の充実に貢献いただいています。 海外グループ会社の経営陣幹部との対話等によって、国際事業の把握を進めており、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特にグローバル事業の観点での成長戦略の策定、M&Aを含む財務戦略およびリスク管理・コンプライアンス分野をはじめとした経営監督機能の強化のため尽力いただくことを期待し、引き続き、社外取締役として選任しています。	●	●	●			●
	社外取締役 中島 好美 重要な兼職の状況 取締役在任年数 出席状況 (2023年度)	イオンフィナンシャルサービス(株) 社外取締役 日本貨物鉄道(株) 社外取締役 (株)アルバック 社外取締役 事業構想大学院大学 特任教授 3年 取締役会：12回／12回(100%)	国内外の企業にて要職を歴任し、特にグローバルな金融機関のアジア地区および日本法人の責任者として、財務戦略、M&A等の分野での豊富な経験を有し、経営幹部の多様性が当然とされる環境下において、自身が企業経営のダイバーシティを体現しておられます。 2021年4月より、当社社外取締役に就任し、適切なリスクテイクや経営改革を促す積極的な発言等により、取締役会の建設的な議論および実効性強化に大いに貢献いただいています。 海外グループ会社の経営陣幹部との対話等によって、国際事業の把握を進めており、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特にグローバル事業およびダイバーシティ推進の観点からの成長戦略の策定、M&Aを含む財務戦略分野をはじめとした経営監督機能の強化のため尽力いただくことを期待し、引き続き、社外取締役として選任しています。	●	●	●		●	

*1 人事・報酬諮問委員会の開催回数はCEO評価ミーティング(代表取締役 社長執行役員 兼 CEOおよび社外取締役のみが出席)を含みます。

役員一覧

取締役

社外 社外取締役・監査役
 独立役員 (株)東京証券取引所の定めに基づく独立役員

		期待される役割の概要		期待する知識・経験・能力					
				企業経営 経営戦略	国際事業 海外知見	財務戦略・ 会計	技術・環境 イノベーション	社会性向上 人財開発 ダイバーシティ	ガバナンス リスク管理 コンプライアンス
	社外取締役 武川 恵子 重要な兼職の状況 三井金属鉱業(株) 社外取締役 昭和女子大学グローバルビジネス学部 特命教授 取締役在任年数 3年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 人事・報酬諮問委員会：11回／11回*(100%)	社外 独立役員	内閣府にて要職を歴任し、男女共同参画に関する政策実現に邁進され、ダイバーシティおよびコンプライアンス分野における豊富な知識・経験を有し、国土交通省時代には、高齢者、障がい者等の安心・安全な生活基盤の整備に向けて、省庁の枠を超えて尽力されました。 2021年4月より当社社外取締役に就任し、生活者の視点を交えた有益な助言や環境課題、ダイバーシティ、人的資本等に関連した積極的な発言等により、取締役会の建設的な議論および実効性強化に大いに貢献いただいています。また、2021年5月より当社人事・報酬諮問委員会の委員として、審議の充実に貢献いただいています。 海外グループ会社の経営陣幹部との対話等によって、国際事業の把握を進めており、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特に、国際事業を含むグループ全体のダイバーシティ推進の観点からの成長戦略の策定、品質管理、コンプライアンスおよび人事・報酬分野をはじめとした経営監督機能の強化のため尽力いただくことを期待し、引き続き、社外取締役として選任しています。						

	社外取締役 阿部 伸一 重要な兼職の状況 (株)エムネス 代表取締役社長 取締役在任年数 2年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%)	社外 独立役員	海外のコンサルティングファームやソフトウェアベンダーを経て、Googleのクラウド事業の立ち上げに携わり、当該事業におけるアジア太平洋地域の統括職を務める等、IT・デジタル分野のグローバルなビジネス環境で豊富な経験を有しています。特に日本企業向けクラウドサービス事業の開拓期には、数多くのクライアント企業からの厚い信頼を得て、デジタル・イノベーションを共に推進し、現在は、創業期から交流のあった医療系遠隔画像診断サービスを展開するベンチャー企業の代表取締役社長に就任されています。 2022年4月より当社社外取締役に就任し、グローバル事業およびデジタル技術によるビジネスモデル変革の観点からの積極的な発言やイノベーション推進のための情報発信等により、取締役会の建設的な議論および実効性強化に大いに貢献いただいています。 海外グループ会社の経営陣幹部との対話等によって、国際事業の把握を進めており、積水ハウスグループの持続的成長と企業価値向上、特に、国際事業を含むグループ全体の新規サービス事業分野でのアライアンスの構築や成長戦略の策定および人財開発分野をはじめとした経営監督機能の強化のため尽力いただくことを期待し、引き続き、社外取締役として選任しています。						
---	--	-------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

*1 人事・報酬諮問委員会の開催回数はCEO評価ミーティング(代表取締役 社長執行役員 兼 CEOおよび社外取締役のみが出席)を含みます。

役員一覧

監査役

 常任監査役 伊藤 みどり 重要な兼職の状況 なし 監査役在任年数 3年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 監査役会：17回／17回(100%)	期待される役割の概要 入社後、約10年間展示場勤務を経験した後、住宅営業を担い、女性住宅営業の草分け的存在として、後進の良きロールモデルとなりました。2006年に本社への異動後は、営業現場の実態を理解した女性活躍推進グループのリーダーとして、類まれな行動力を発揮し、数々の施策推進を主導しました。2018年に当社執行役員に就任後は、男性育休制度の定着に取り組み、ダイバーシティ&インクルージョンの浸透を強力に推進しました。営業現場での豊富な実経験とダイバーシティ&インクルージョンの施策立案等で培った知識・経験を当社の監査体制の強化に活かすため、2021年4月に監査役に就任しました。
 常任監査役 萩野 隆 重要な兼職の状況 なし 監査役在任年数 2年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 監査役会：17回／17回(100%)	期待される役割の概要 入社時から約35年間、当社の営業現場において、住宅営業、営業所長、営業本部スタッフ、支店長等を歴任しました。2017年より監査部に異動し、2020年より監査部次長、2021年より業務役員監査部長として、内部監査部門の強化ならびにガバナンス人材間のネットワーク構築を推進しました。高いインテグリティと営業現場でのマネジメント実績ならびに内部監査部門で培われた情報収集能力等を当社の監査体制の強化に活かすため、2022年4月に監査役に就任しました。
 常任監査役・社外監査役 鶴田 龍一 重要な兼職の状況 CGコンサルティング 代表 事業構想大学院大学 特命講師 監査役在任年数 6年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 監査役会：17回／17回(100%)	期待される役割の概要 グローバルに事業を展開する大手総合電機メーカーにおける財務・会計、ディスクロージャー、監査、海外事業等の幅広い業務実績と他の会社の監査役としての経験を、当社の監査体制の強化に活かしていただくため、2018年に当社社外監査役に就任いただきました。就任後は、コーポレートガバナンス体制の在り方等に対する忌憚のない意見を述べる等、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に大いに貢献いただきました。その高い見識と実務に根差した独自の視点に基づき、適時的確な意見をいただくことで、当社の経営監督機能の強化とより良いガバナンス体制の構築に貢献いただいています。2022年4月に社外監査役(二期目)かつ常任監査役・監査役会議長に就任しました。

 社外監査役 小林 敬 重要な兼職の状況 大堅・小林法律事務所 弁護士 監査役在任年数 7年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 監査役会：17回／17回(100%)	期待される役割の概要 検事・弁護士としての司法分野に関する専門的知見・豊富な経験を、当社の監査体制の強化に活かしていただくため、2017年に社外監査役に就任いただきました。就任後は、ガバナンス改革の方向性に対する的確な意見を述べる等、取締役会の透明性・公正性を高めることに貢献いただきました。その高い見識と倫理観に基づいて、当社の経営監督機能の強化とより良いガバナンス体制の構築に貢献いただいており、2021年4月に社外監査役(二期目)に就任しました。
 社外監査役 和田 頼知 重要な兼職の状況 和田公認会計士事務所 公認会計士 トラスコ中山(株) 社外監査役 監査役在任年数 4年 出席状況 (2023年度) 取締役会：12回／12回(100%) 監査役会：17回／17回(100%)	期待される役割の概要 公認会計士としての財務・会計に関する専門的知見および他の会社の社外監査役としての知識・経験を当社の監査体制の強化に活かしていただくため、2020年に社外監査役に就任いただきました。就任後は、グループガバナンス体制の課題に対して、的確な指摘を行う等、取締役会の監督機能の強化と透明性の確保に大いに貢献いただきました。その高い見識と公認会計士としての豊富な実績に基づいて、適時的確な意見をいただくことで、当社の経営監督機能の強化とより良いガバナンス体制の構築に貢献いただいており、2024年4月に社外監査役(二期目)に就任しました。

役員一覧

2023年度 取締役の各会議体への出席状況

氏名	役職	取締役会		人事・報酬諮問委員会		経営会議		ESG推進委員会		リスク管理委員会		備考
		構成員	出席率	構成員	出席率*1	構成員	出席率	構成員	出席率	構成員	出席率	
仲井 嘉浩	代表取締役 社長執行役員 兼 CEO	○	12/12	○	11/11	●	12/12					
堀内 容介	代表取締役 副会長執行役員	○	12/12			○	12/12	●	4/4			
田中 聡	代表取締役 副社長執行役員	○	12/12	○	10/10	○	12/12			●	11/11	
石井 徹	取締役 専務執行役員	○	12/12			○	12/12					
篠崎 浩士	取締役 専務執行役員	○	9/9			○	12/12					2023年4月25日就任
吉丸 由紀子	社外取締役	○	12/12	●	11/11							
北沢 利文	社外取締役	●	12/12	○	11/11							
中島 好美	社外取締役	○	12/12									
武川 恵子	社外取締役	○	12/12	○	11/11							
阿部 伸一	社外取締役	○	12/12									

● 議長または委員長
※経営会議、ESG推進委員会、リスク管理委員会におけるオブザーバーとしての出席については反映していません。
*1 人事・報酬諮問委員会の開催回数はCEO評価ミーティング(代表取締役 社長執行役員 兼 CEO 及び社外取締役のみが出席)を含みます。

2023年度 監査役の主な会議への出席状況

氏名	役職	監査役会		取締役会	
		構成員	出席率	構成員	出席率
伊藤 みどり	常任監査役	○	17/17	○	12/12
荻野 隆	常任監査役	○	17/17	○	12/12
鶴田 龍一	常任監査役・社外監査役	●	17/17	○	12/12
小林 敬	社外監査役	○	17/17	○	12/12
和田 頼知	社外監査役	○	17/17	○	12/12

● 議長

国際的なイニシアチブへの参画や行政・業界団体等との活動

グローバル規模の社会課題の解決に貢献すべく、国際的なイニシアチブに積極的に参画しています。また、日本国内において、住宅・住環境の整備における当社グループの役割と責任は大きく、多くの業界団体の活動に参加しています。

参画中の主たるイニシアチブ

名称	ロゴ	活動内容
国連グローバル・コンパクト (UNGC)		企業に対し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の遵守・実践を要請する、国連が提唱したイニシアチブ／2018年9月に署名／グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) の分科会にも参加
RE100イニシアチブ	  	事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで発電されたものとするを目標に掲げる、世界の主要企業が加盟する国際イニシアチブ／2017年10月に加盟 (日本企業で2社目)
TCFDコンソーシアム		企業の気候変動への取り組みや影響に関する財務情報を開示するための枠組みが気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) であり、賛同する企業による組織がTCFDコンソーシアム／2018年7月にTCFDへの賛同を表明し入会
SBTイニシアチブ		企業に対し、科学的根拠に基づいたCO ₂ 排出量の削減目標の設定を求めるイニシアチブ／2023年5月に1.5℃認定取得
気候変動イニシアティブ (JCI)		気候変動対策に積極的に取り組む企業・自治体・団体など非政府組織のネットワーク／2018年7月設立時点から参加
日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)		持続可能な脱炭素社会実現を目指す企業グループ／2016年8月に正会員として加盟、「EV PJ」「熱PJ」等に参加
建築・建設部門におけるグローバルアライアンス (GlobalABC)		建築、建設分野におけるゼロエミッション、高効率、レジリエントを目指す多くの企業、自治体、団体、NGOなどが参加する団体／2016年5月から参加
一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ (JBIB)		生物多様性の保全および持続可能な利用に関する意欲の高い企業によるイニシアティブ／設立当初 (2008年4月) から参加
TNFDフォーラム・TNFD Early Adopter		TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) のビジョンを共有し、枠組みに関する情報の共有や策定に向けた技術的支援を行うイニシアチブ／2022年2月より参加。TNFD早期採用企業 (TNFD Early Adopter) として登録／2024年1月公表

行政との活動

名称	参画している委員会
国土交通省	社会資本整備審議会 建築分科会 建築環境部会 建築物エネルギー消費性能基準等小委員会

業界団体等との活動

*は当社が会長 (議長・代表理事)・理事長を務める

団体名	参画している委員会など
一般社団法人日本経済団体連合会	常任幹事会・幹事会、都市・住宅政策委員会、ダイバーシティ推進委員会
公益社団法人関西経済連合会	労働政策委員会、D&I専門委員会
大阪商工会議所	建設・建材部会
一般社団法人住宅生産団体連合会	理事会、運営委員会、政策委員会、住宅税制・金融委員会、住宅性能向上委員会*、建築規制合理化委員会、環境委員会、住宅ストック委員会、工事CS・安全委員会、国際交流委員会、成熟社会居住委員会*、広報委員会 ほか
一般社団法人プレハブ建築協会*	理事会*、企画運営委員会*、金融税制研究会*、広報委員会、教育委員会、教育実施委員会、瑕疵担保保険推進委員会、住宅部会 ほか
一般財団法人住宅生産振興財団*	理事会*、評議員会、事業運営委員会
一般社団法人優良ストック住宅推進協議会*	理事会*、幹事会、企画・総務会議、広報HP委員会、技術委員会、査定教育委員会
一般社団法人高齢者住宅協会	理事会、企画運営委員会、住宅・住生活部会
特定非営利活動法人キッズデザイン協議会	理事会、運営会議、研究開発部会、標準化検討部会、顕彰部会 ほか
エコ・ファースト推進協議会	幹事会、運営委員会、情報交換会
一般社団法人ESG情報開示研究会	一般会員

独立保証報告書

「VALUE REPORT 2024」に開示しているエネルギー使用量、廃棄物および温室効果ガスの排出量、工場の水使用量、COD、リン、窒素の量ならびに社会性報告（休業災害度数率、業務上疾病度数率）について、情報の信頼性を高めるため、KPMG あずさサステナビリティ株式会社による保証を受けています。



積水ハウス株式会社

代表取締役 社長執行役員 兼 CEO 仲井 嘉浩 殿

当社は、積水ハウス株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が日本語で作成した「VALUE REPORT 2024」（以下、「レポート」という。）に記載されている2023年2月1日から2024年1月31日までを対象とした✓マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。レポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問

独立した第三者保証報告書

2024年7月8日

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
大阪市中央区北浜三丁目5番29号
ディレクター 井上 敬介

- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した国内1工場及び国内子会社の1施工工事現場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、レポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

J-SUSシンボルは、本統合報告書に開示している指標のうち、保証対象となっている指標の信頼性に関して、一般社団法人サステナビリティ情報審査協会認定の審査機関による審査が行われたことを示しています。



上記は独立した第三者保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMG あずさサステナビリティ株式会社 がそれぞれ別途保管しています。